

**Die Wirkungen von Vereinbarungen zwischen dem
Sprecherausschuß und dem Arbeitgeber hinsichtlich der
Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten**

und der Entwurf eines Gesetzes über die Errichtung von
Sprecherausschüssen für leitende Angestellte
(BT Drucksache 10. Wahlperiode, 3384)

Inaugural - Dissertation
zur Erlangung des akademischen Grades
eines Doktors der Rechte
durch die Rechtswissenschaftliche Fakultät
der Westfälischen Wilhelms-Universität zu Münster

vorgelegt von
Ernst Bitterhoff
aus Berlin

1987



Die Wirkungen von Vereinbarungen zwischen dem Sprecherausschuß und dem Arbeitgeber hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten
und der Entwurf eines Gesetzes über die Errichtung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte (BT Drucksache 10. Wahlperiode, 3384)

Inaugural-Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Rechte durch die Rechtswissenschaftliche Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität zu Münster

vorgelegt von
Ernst Bitterhoff
aus Berlin

1987

Erster Berichterstatter: Prof. Dr. Wilfried Schlüter
Zweiter Berichterstatter: Prof. Dr. Günther Bernert
Dekan: Prof. Dr. Eberhard Struensee

Tag der mündlichen Prüfung: 11. Februar 1987

INHALTSÜBERSICHT	Seite
Einleitung	1
§ 1 Gründe für die Bildung von Sprecher- ausschüssen	8
A. Die Durchsetzung sozialer Forderun- gen der leitenden Angestellten	10
B. Die Gründung von Sprecherausschüssen wegen der unterschiedlichen recht- lichen Behandlung der leitenden Ange- stellten gegenüber anderen Arbeitneh- mern	14
§ 2 Umfrage bei Sprecherausschüsse in deutschen Unternehmen zur Klärung der rechtstatsächlichen Grundlagen von Vereinbarungen zwischen Spre- cherausschuß und dem Arbeitgeber	36
A. Zielsetzung der Umfrage	36
B. Auswertung der Umfrageergebnisse	41
I. Schwerpunkt der Tätigkeit	41
II. Vorhandensein einer Basisverein- barung	45

III.	Einstellung zu einer gesetzlichen Regelung von Sprecherausschüssen	49
IV.	Interesse an Vertretungsbefugnissen	51
V.	Führung von Wählerlisten	53
VI.	Rechtsgeschäftliches Handeln des Sprecherausschusses in Vertretung der leitenden Angestellten	54
VII.	Aus Vereinbarungen resultierende Konflikte	55
VIII.	Hinweise auf Sprecherausschüsse im Anstellungsvertrag	56
C.	Auswertung der Basisvereinbarungen	57
I.	Allgemeine Kompetenzen der Spre- cherausschüsse	57
II.	Kompetenzen hinsichtlich der Einzelarbeitsverhältnisse	61
D.	Zusammenfassung der Umfrageer- gebnisse	64

§ 3	Die Wirkungen von Vereinbarungen zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber für die Einzelarbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten	67
I.	Allgemeiner Überblick über den Meinungsstand in Rechtsprechung und Schrifttum	67
II.	Analogie zu § 77 Abs. 4 BetrVG	71
III.	Wirkungen auf Grund einer Vereinsmitgliedschaft	77
1.	Die Ansicht des Schrifttums	77
2.	Stellungnahme	79
IV.	Wirkungen gem. den §§ 328 ff. BGB	82
1.	Die Ansicht des Schrifttums	82
2.	Stellungnahme	83
V.	Der Sprecherausschuß als Vertreter der leitenden Angestellten	92
1.	Die Ansicht des Schrifttums	92
2.	Stellungnahme	94

§ 4	Die fehlerhafte Wahl des Sprecher- ausschusses und die Folgen für ab- geschlossene Vereinbarungen	105
A.	Die Ansicht des Bundesarbeitsge- richts zur Fehlerhaftigkeit der Wahl des Sprecherausschusses	107
B.	Kritik der Literatur	109
C.	Stellungnahme	112
I.	Die nichtige Sprecherausschußwahl	113
II.	Die anfechtbare Wahl des Sprecher- ausschusses	118
D.	Folgen einer nichtigen oder an- gefochtenen Wahl	121
§ 5	Rechtspolitischer Ausblick:	126
A.	Die bisherige rechtspolitische Entwicklung	126
B.	Der Entwurf eines Gesetzes über die Errichtung von Sprecheraus- schüssen für leitende Angestell- te, BT Drucks., 10. Wahlperiode, 3384 vom 22.05.1985	134
I.	Vorbemerkung	134

II.	Die Regelung des Entwurfs im Einzelnen	135
1a.	§ 1 Abs. 1 (Errichtung von Sprecherausschüssen)	135
b.	§ 1 Abs. 2 - 4 (Bereichssprecher- ausschüsse, Unternehmenssprecher- ausschüsse)	138
2a.	§ 2 Abs. 1 (Zusammenarbeit mit Arbeitgeber und Betriebsrat)	139
b.	§ 2 Abs. 2 (Friedenspflicht, keine parteipolitische Betä- tigung im Betrieb)	142
c.	§ 2 Abs. 3 (Weisungsfreiheit, Benachteiligungsverbot)	143
3.	§ 3 (Wahlberechtigung)	145
4.	§ 4 (Anzahl der Sprecher)	149
5.	§§ 5, 6 und 7 (Wahlvorschriften)	151
6.	§ 8 (Kompetenzen)	152
a.	Grundsätzliche Kritik an der Bestimmung	152
b.	§ 8 Abs. 1 (Aufgabenbeschreibung)	154
c.	§ 8 Abs. 2 (Informationsanspruch)	155

d.	§ 8 Abs. 3 (Richtlinien mit unmittelbarer Wirkung)	157
aa.	Begriff der Richtlinie	158
bb.	Wirkung der Richtlinie	164
(α)	Unmittelbare Wirkung	164
(β)	Keine zwingende Wirkung	166
e.	§ 8 Abs. 4 (Betriebsänderungen)	170
f.	§ 8 Abs. 5 (Veränderungen der Arbeitsbedingungen)	171
g.	§ 8 Abs. 6 (Anhörungsrecht bei Betriebsvereinbarungen)	172
aa.	Grundsätzliche Kritik	172
bb.	Rechtliches Interesse	174
h.	§ 8 Abs. 7, 8 (Rechte bei unbil- ligen Betriebsvereinbarungen)	176
i.	§ 8 Abs. 9 (Anhörung vor Kündigungen)	177
j.	§ 8 Abs. 10 (Mitteilung von Ein- stellungen oder personellen Ver- änderungen)	178
k.	§ 8 Abs. 11 (Einsicht in Per- sonalakten)	179

7.	§ 9 (Beschlüsse und Beschlußfähigkeit, Sitzungsprotokoll)	180
a.	§ 9 Abs. 1 und 2 (Beschlüsse und Beschlußfähigkeit)	180
b.	§ 9 Abs. 3 (Sitzungsprotokoll)	181
8.	§ 10 (Vollversammlung, Ausschluß eines Mitglieds, Auflösung)	182
a.	§ 10 Abs. 1, 2 und 4 (Vollversammlung)	182
b.	§ 10 Abs. 3 (Ausschluß eines Mitglieds, Auflösung)	182
9.	§ 11 (Sitzungen des Sprecher-ausschusses)	183
10.	§ 12 (Gesamt- und Konzern-sprecherausschuß)	184
11.	§ 13 (Tendenzbetriebe)	185
12.	§§ 14, 15 (Strafvorschriften)	186
13.	§ 16 (Erste Wahl)	187
III.	Zusammenfassung	188
§ 7	Gesamtzusammenfassung	190

ABKÜRZUNGEN

Die verwendeten Abkürzungen entsprechen, soweit sie nicht im folgenden aufgeführt sind, dem "Abkürzungsverzeichnis der Rechtssprache" von Hildebert Kirchner und Fritz Kastner, 3. Auflage, 1983.

ArbRr : Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht
der Arbeiter, Angestellten und Beamten.

DLA : Der leitende Angestellte.

SozPrax : Soziale Praxis und Archiv für Volkswohl-
fahrt

ULA : Union der leitenden Angestellten.

Boldt	Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten, Die AG 1974, 239.
Borgwardt-Steffens	Sprecherausschüsse leitender Angestellter, RdA 1973, 70.
Brecht	Kommentar zum BetrVG nebst Wahlordnung, 1972.
Brenner	Zur volkswirtschaftlichen und rechtlichen Bedeutung der Tarifverträge, Seuffert's Blätter für Rechtsanwendung, 72, Bd. 1907, S. 178.
Brox	Grundbegriffe des Arbeitsrechts, 7. Auflage, 1979.
Bürger/Oehmann/ Stübing	Handwörterbuch des Arbeitsrechts, 5. Auflage, 18. Nachtrag.
Bumiller/Winkler	Freiwillige Gerichtsbarkeit, 2. Auflage, 1977.
Canaris	Die Feststellung von Lücken im Gesetz, 1964.
Däubler	Das Grundrecht auf Mitbestimmung, 1973.
Däubler/Hege	Koalitionsfreiheit, 1976.
Denecke/Neumann	Arbeitszeitordnung, 9. Auflage, 1976.
Deutsche Angestellten Gewerkschaft (Hrsg.)	Forderungen für leitende und wissenschaftliche Angestellte, 1970.
Deutscher Bundesrat	Bundesratsdrucksache 401/84 - Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes.
Deutscher Bundestag	Bundestagsdrucksache VI/1806 - Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieb und Unternehmen,

Bundestagsdrucksache VI/2729
- Schriftlicher Bericht des
Ausschusses für Arbeit und
Sozialordnung,

Bundestagsdrucksache IV/1786
- Begründung zum BetrVG
1972,

Bundestagsdrucksache 8/3490
- Entwurf eines Gesetzes
über die Errichtung von
Sprecherausschüssen für
leitende Angestellte,

Bundestagsdrucksache 10/3384
- Entwurf eines Gesetzes zur
Verstärkung der Minderhei-
tenrechte in den Betrieben
und Verwaltungen (MindRG),

Bundestagsdrucksache 10/2706
- Entwurf eines Arbeitszeit-
gesetzes,

Stenographische Berichte
- 101. Sitzung v. 11.02.1971
- 150. Sitzung v. 10.11.1971
- 205. Sitzung v. 06.03.1980
- 120. Sitzung v. 07.02.1985

Dietz-Richardi

Betriebsverfassungsgesetz, Bd.
1, 6. Auflage, 1981. Bd. 2, 6.
Auflage, 1982.

DLA (Der leitende
Angestellte)

2,6 % der Gesamtbelegschaft sind
leitende Angestellte, 4/1979,
S. 28,
Über 330 Sprecherausschüsse,
3/1981, S. 20,
Auswertung der Fragebögen,
3/1981, S. 22,

Döring

Arbeitnehmerhaftung und Ver-
schulden, 1977.

Erman

Handkommentar zum Bürgerlichen
Gesetzbuch, 1. Bd., §§ 1-853, 7.
Auflage, 1981, 2. Bd., §§ 854-
2385, 7. Auflage, 1981.

- Fabricius (Hrsg.) Gk-MitbestG, Loseblattsammlung, 3. Ergänzungslieferung, Stand 1978.
- Fabricius/Kraft/
Thiele/Wiese Betriebsverfassungsgesetz, Loseblattsammlung, 3. Bearbeitung 1984, 22. Ergänzungslieferung, Stand Juni 1985.
- Falckenberg Ausgewählte Probleme aus dem Betriebsverfassungsgesetz 1972, DB 1972, 774.
- Fischer Sprecherausschüsse in der chemischen Industrie, DB 1973, 2141.
- Ders. Die neue Rechtsprechung des BAG zur Abgrenzung der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG, DB 1980, 1988.
- Fitting/Auffarth/
Kaiser Betriebsverfassungsgesetz, 14. Auflage, 1984.
- Fitting/Wlotzke/
Wißmann Mitbestimmungsgesetz, 2. Auflage, 1978.
- Föhr Zur betrieblichen und überbetrieblichen Organisation von leitenden Angestellten, BB 1975, 140.
- Freie Demokratische
Partei Liberale Dokumente, Fortschreibung des Betriebsverfassungsgesetzes, Die neue Bonner Depesche Nr. 2/1980, Anhang nach S. 16.
- Freiburger Thesen der FDP zur Gesellschaftspolitik, 1971.
- Beschlüsse und Materialien der FDP zur Mitbestimmung, Friedrich Naumann Stiftung, Bereich Inland, 1979.
- Friederici Die "Dynamik" als Bewertungskriterium im Versorgungsausgleich, NJW 1986, 689.

Galperin	Die Stellung der leitenden Angestellten in der Rechtsordnung, RdA 1977, 65ff.; 143ff.; 228ff., 288ff.
Galperin/Löwisch	Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 1. Bd., 6. Auflage, 1982.
Gamillscheg/Hanau	Die Haftung des Arbeitnehmers, 2. Auflage, 1974.
Gaul	Der Arbeitsvertrag mit Führungskräften, 4. Auflage, 1978.
Geitner	Zur Zulässigkeit der Gründung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte, DB 1973, 280.
Gift	Zweifelsfragen zur Rechtsstellung der außertariflichen und leitenden Angestellten, 1978.
Gnade/Kehrmann/ Schneider/Blanke	Betriebsverfassungsgesetz, 2. Auflage, 1983.
Großmann-Schneider	Arbeitsrecht, 7. Auflage, 1986.
Grüll	Handbuch für leitende Angestellte, Bd. 1, 1962.
Ders.	Anmerkung zu BAG AP Nr. 17 zu § 133f GewO.
Ders.	Anmerkung zu BAG AP Nr. 1 zu § 1 AZO.
Gumpert	Gesetzentwurf über die Rechtsstellung der leitenden Angestellten, BB 1968.
Gumpert	Nochmals: Aufhebung der Versicherungspflichtgrenze und Begriff des leitenden Angestellten, BB 1967, 1494.
Hagemeier	Überlegungen zur Tariffähigkeit von Vereinbarungen von Führungskräften, DB 1984, 718.
Hagemeier/Kempen/ Zachert/Zilius	Tarifvertragsgesetz, 1984

Hanau-Adomeit	Arbeitsrecht, 7. Auflage, 1983.
Hanau	Der Entwurf eines Gesetzes zur Verstärkung der Minderheitenrechte in den Betrieben und Verwaltungen, RdA 1985, 291.
Hartmann/Bock-Rosenthal/Helmer	Leitende Angestellte, Selbstverständnis und kollektive Forderungen, 1973.
Hoyningen-Huene	Die Billigkeit im Arbeitsrecht, 1978.
Ders.	Ablösende Betriebsvereinbarungen für ausgeschiedene Arbeitnehmer, Pensionäre und leitende Angestellte.
Hofmann	Handelsrecht, 3. Auflage, 1979.
Huber	Wirtschaftsverwaltungsrecht, 2. Auflage, 1954.
Hueck	Der leitende Angestellte in der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung, BB 1954, 536.
Hueck	Kündigungsschutzgesetz, 10. Auflage, 1980.
Hueck/Nipperdey	Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Auflage, 1967, 2. Bd., 1. Halbbd.
Ders.	Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1. Bd., 7. Auflage, 1963.
Ders.	Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3./5. Auflage, 1932.
Junker	Die Richtlinienkompetenz des Bundeskanzlers, 1965.
Kammann/Hess/Schlochauer	Betriebsverfassungsgesetz, 3. Auflage, 1986.
Keidel/Kuntze/Winkler	Freiwillige Gerichtsbarkeit, Teil A, 11. Auflage, 1978.

Keller	Sondervertretungen (Sprecherausschüsse) der leitenden Angestellten, 1975.
Kothe	Abschied von der dreigeteilten Fahrlässigkeit im Recht der Arbeitnehmerhaftung, BB 1983, 1603.
Kreutz	Grenzen der Betriebsautonomie, 1979.
Küchenhoff	Betriebsverfassungsgesetz, 3. Auflage, 1979.
Larenz	Allgemeiner Teil des deutschen Bürgerlichen Rechts, 6. Auflage, 1983.
Ders.	Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 4. Auflage, 1979.
v. Mangoldt-Klein	Das Bonner Grundgesetz, Bd. 1, 1966, 2. Auflage.
Martens	Das Arbeitsrecht des leitenden Angestellten, 1982.
Ders.	Die leitenden Angestellten - und kein Ende, NJW 1980, 2665.
Ders.	Rechtsgeschäft und Drittinteressen, AcP 177 (1977), 113
Maunz/Dürig/ Herzog/Scholz	Grundgesetz, Loseblattsammlung, 24. Lieferung, 1985.
Meenzen	Leitende Angestellte, die dritte Kraft informiert sich, 1973.
Meilicke	Monopol der Betriebsräte zur betrieblichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer, DB 1975, 2228.
Meisel/Hiersemann	Arbeitszeitordnung, z.A. 1977.
Monjau	Haftung leitender Angestellter, insbesondere bei Fehlentscheidungen, DB 1969, 84.

- Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Bd. 1, §§ 1-240, 2. Aufl. 1984, Bd. 2, §§ 241-432, 1979, Bd. 5, §§ 1297-1921, EheG 1978.
- v. Münch Grundgesetz-Kommentar, Bd. 1, 3. Auflage, 1985.
- Naendrup Haftungsausschluß bei gefahrge-
neigter Arbeit - BAG, NJW 1983,
1693-, JuS 1984, 336.
- Näser Erfolgsbeteiligungen nicht mehr
gefragt, Die Zeit, Nr. 50 vom
07.12.1979.
- Nause Die Grenzen der Regelungsbefug-
nis von Arbeitgeber und Be-
triebsrat gegenüber dem einzel-
nen Arbeitnehmer bei Abschluß
von Betriebsvereinbarungen,
1982.
- Nebe Der Arbeitsvertrag des leitenden
Angestellten, 1980.
- Nipperdey Zum Verhältnis Betriebsrat -
leitende Angestellte, DB 1974,
678.
- Nozar Die Abgrenzung der leitenden
Angestellten im Betriebsverfas-
sungsgesetz und die Zulässigkeit
von Sprecherausschüssen, 1976.
- Palandt Bürgerliches Gesetzbuch, 44.
Auflage, 1985.
- Pakebusch Der leitende Angestellte in sei-
ner arbeitsrechtlichen Sonder-
stellung, BB 1964, 42.
- Ramm Der Arbeitskampf und die Gesell-
schaftsordnung des Grundgeset-
zes, 1965.
- Reichert/Dannecker/
Kühr Handbuch des Vereins- und Ver-
bandsrechts, 3. Auflage, 1984.
- Reifferscheid/
Böckel/Beuseler Lexikon des Rechts, Bd. 1.

- Reihe Alternativkommentare, Denninger/Ridder/Simon/Stein (Hrsg.) Kommentar zum Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Bd. 1, Art. 1-20, 1984.
- Reinhard Die dogmatische Begründung der Haftungsbeschränkung des Arbeitnehmers, 1977.
- RGRK Das Bürgerliche Gesetzbuch, Bd. 1, §§ 1-240, 12. Auflage, Bd. 2, §§ 241-413, 12. Auflage, 1976.
- Richardi Gemeinsame Anmerkung zu AP Nr. 9 und 10 zu § 5 Betriebsverfassungsgesetz.
- Ders. Betriebsverfassungsrechtliche Probleme der leitenden und außertariflichen Angestellten, 1981.
- Ders. Der Gesetzentwurf zur Verstärkung der Minderheitenrechte in Betrieben und Verwaltungen (MindRG), AuR 1986, 33.
- Riemann Der personelle Geltungsbereich der Haftung für Verrichtungshelfen und der Haftungsbeschränkung bei schadengeneigter Arbeit, 1978.
- Rüthers Rechtsprobleme betrieblicher Sondervertretungen für leitende Angestellte, BB 1972, 1105.
- Ders. Anmerkung zu LAG Hamm, in EzA Nr. 6 zu § 5 Betriebsverfassungsgesetz.
- Säcker Die Rechtsstellung der leitenden Angestellten im kollektiven Arbeitsrecht, BB 1972, 1197.
- Ders. Rechtliche Formen der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Sprecherausschuß, Festschrift 25 Jahre Bundesarbeitsgericht 1979, S. 471.

- Ders. Informationsrechte der Betriebs- und Aufsichtsratsmitglieder und Geheimsphäre des Unternehmens, 1979.
- Ders. Gruppenautonomie und Übermacht- kontrolle im Arbeitsrecht, 1972.
- Schaub Arbeitsrechtshandbuch, 5. Auf- lage, 1983.
- Schirmer Zur Vereinbarung von Obliegen- heiten zu Lasten Dritter, insbe- sondere in Verträgen zu ihren Gunsten, Festschrift für Reimer Schmidt, 1976
- Schlüter/Badde Die Geltung der Arbeitszeitord- nung für leitende Angestellte, DB 1976, 1279.
- Soergel/Siebert Bürgerliches Gesetzbuch, Bd. 1, §§ 1-240, 11. Auflage, 1978, Bd. 2, §§ 241-610, 10. Auflage, 1967.
- Spieker Institutionelle Vertretung lei- tender Angestellter durch Ge- setz?, NZA 1985, 681.
- von Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Ge- setzbuch, Buch 1, Allgemeiner Teil, §§ 1-89, 12. Auflage, 1980.
- Ders. Buch 2, Recht der Schuldverhält- nisse, §§ 328-853, 12. Auflage, 1983.
- Steffens Institution und Funktion der Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten in Betrieb und Unternehmen, 1973.
- Tenckhoff Leitende Angestellte, metho- dische Abgrenzung im Führungsbe- reich, 1983.
- Tönnies Gemeinschaft und Werksgemein- schaft, SozPrax. 1928, 151.

- Trinkhaus Aktuelle Probleme des Rechts der leitenden Angestellten, DB 1968, 1756ff.; 1813ff.
- Ders. Der leitende Angestellte, AR-Blattei, D Angestellter II, Leitende Angestellte.
- Union der leitenden Angestellten (Hrsg.) Vorschlag zu einem Gesetz über Sprecherausschüsse und Abgrenzung der leitenden Angestellten, ULA Schriftenreihe Nr. 11/1979.
- Vorwerk Werksgemeinschaft, SozPrax. 28, 145.
- Wagner Leitende Angestellte: Verbesserung des Kündigungsschutzes, BB 1975, 1401.
- Wahrig Deutsches Wörterbuch, 1968.
- Weiss Betriebsverfassungsgesetz, 1978.
- Wiegand Der leitende Angestellte als Arbeitnehmer, 3. Auflage, 1976.
- Wiesner Die leitenden Angestellten im Spannungsfeld zwischen Betriebsrat und Unternehmensverfassung, BB 1982, 949.
- Wirtschaftswoche Leitende Angestellte, Scharnier oder Prellbock, WiWo Nr. 8 vom 26.11.1982, S. 24.
- Witte/Bronner Die Leitenden Angestellten, eine empirische Untersuchung, Bd. 1, 1975 und Bd. 2, 1975.
- Wölbling Empfehlen sich gesetzliche Bestimmungen über den gewerblichen Arbeitsvertrag auf Geding (Ak-kordvertrag), Verhandlungen des 28. Deutschen Juristentages, 1. Bd., 1905, S. 201.
- Zöllner Arbeitsrecht, 3. Auflage, 1983.
- Ders. Auswahlrichtlinien für Personalmaßnahmen. Festschrift für Gerhard Müller, 1981, S. 665.

EINLEITUNG

In der deutschen Wirtschaft haben sich in den letzten Jahren in zahlreichen Unternehmen Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten gebildet. Dabei handelt es sich um betriebliche Interessenvertretungen der leitenden Angestellten, die von diesen freiwillig gebildet werden.

Die Tätigkeit dieser Ausschüsse ist gesetzlich nicht geregelt. Überwiegend wird die Bildung derartiger Ausschüsse heute für zulässig gehalten. Begründet wird dies vor allem mit der Entstehungsgeschichte des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes 1972, den Grundrechten – insbesondere Art. 9 Abs. 1 und 3 GG – dem Sozialstaatsprinzip und dem Grundsatz der Vertragsfreiheit¹⁾.

1) Becker-Schaffner, BLStSozArbR 1974, 151 (153); Galperin, RdA 1977, 65 (231); Borgwardt-Steffens, RdA 1973, 70; Säcker, BB 1972, 1197 und in "25 Jahre BAG", S. 471; Rüthers, BB 1972, 1105 und in Anm. zu LAG Hamm in EzA, Nr. 6 zu § 5 BetrVG; Kraft, in GK-BetrVG, § 5 Rdnr. 75; Fischer DB 1973, 2141; Boldt, Die AG 1974, 239 (241); Geitner, DB 1974, 678 (679); Steffens, Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten, S. 104; Keller, Sondervertretungen, S. 34; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 5 Rdnr. 30; Bausch, Die Stellung der leitenden Angestellten, S. 105; Nozar, Die Abgrenzung der leitenden Angestellten, S. 187; Richardi, Anm. zu BAG AP Nr. 9 und 10 zu § 5 BetrVG, in Dietz/Richardi, BetrVG, § 5 Rdnr. 178 und in Betriebsverfassungsrechtliche Probleme, S. 50; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, S. 1097, 1098; Gift, Zweifelsfragen zur Rechtsstellung..., S. 144; Martens, Das Arbeitsrecht der leitenden Angestellten, S. 328. Die Zulässigkeit der Sprecherausschüsse wird verneint von Gnade/Kehrmann/Schneider, BetrVG, § 5 Rdnr. 56; Weiss, BetrVG, 5 Anm. 3f; Föhr, BB 1975, 140, Falckenberg, DB 1972, 774 (775); In der Rechtsprechung wurde diese Ansicht vom LAG Hamm – Beschluß vom 22.11.1973 – in EzA Nr. 6 zu § 5 BetrVG = DB 1974, 291, mit ablehnender Anmerkung von Rüthers, EzA Nr. 6 zu § 5 BetrVG und P. Nipperdey, DB 1977, 678, vertreten.

Das Bundesarbeitsgericht¹⁾ hat in zwei grundlegenden Beschlüssen die Bildung von Sprecherausschüssen für zulässig erachtet.

Auf privatrechtlicher Grundlage könnten Sprecherausschüsse gebildet werden. Aus der gesetzgeberischen Debatte anlässlich der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes folge lediglich, daß sich der Gesetzgeber bewußt einer Regelung der Sprecherausschüsse enthalten habe²⁾. Kompetenzüberschreitungen zwischen dem Betriebsrat und dem Sprecherausschuß könnten sich nicht ergeben, wenn sich der Sprecherausschuß streng auf den Personenkreis der leitenden Angestellten beschränke³⁾.

Offengelassen hat das Bundesarbeitsgericht, ob sich die leitenden Angestellten bei der Bildung von Sprecherausschüssen auf Art. 9 Abs. 1 GG oder Art. 9 Abs. 3 GG berufen können.

"Jedenfalls" mit dem Sozialstaatsprinzip wäre es unvereinbar, einen Teil der Arbeitnehmerschaft entgegen dem dualistischen System der kollektiven Arbeitsrechtsordnung von der gemeinsamen Wahrnehmung seiner Interessen auszuschließen⁴⁾.

1) Beschlüsse vom 19.02.1975 - 1 ABR 55/73, E 27, 33 = EzA Nr. 18 zu § 5 BetrVG = AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG, und 1 ABR 94/73, E 27, 46 = EzA Nr. 17 zu § 5 BetrVG = AP Nr. 10 zu § 5 BetrVG -. Bereits vorher war die Zulässigkeit der Bildung von Sprecherausschüssen von folgenden Gerichten bejaht worden: ArbG Köln - Beschluß vom 25.02.1973 - DB 1973, 724; LAG Bayern - Beschluß vom 19.03.1973 - DB 1973, 1115; LAG Frankfurt - Beschluß vom 12.10.1973 - DB 1974, 289; LAG Düsseldorf - Beschluß vom 27.09.1973 - DB 1973, 2144

2) BAGE 27, 46

3) BAGE 27, 46 (54)

4) BAGE 27, 46 (56)

Die Frage der Zulässigkeit der Bildung von Sprecherausschüssen braucht in diesem Rahmen nicht untersucht zu werden. In der Bundesrepublik bestehen heute ca. 400 Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten¹⁾, deren Zulässigkeit nicht mehr in Frage gestellt werden kann.

Ebenfalls nicht Gegenstand der Arbeit ist die Frage, ob Sprecherausschüsse auch auf tarifvertraglicher Grundlage gebildet werden können²⁾, da in der Praxis lediglich freiwillige, auf privatautonomer Grundlage gebildete Sprecherausschüsse bestehen.

1) Diese Zahl ist geschätzt, sie dürfte den momentanen Verhältnissen nahekommen. Im Jahre 1981 bestanden bereits 330 Sprecherausschüsse, DLA 3/1981 S. 20. Diese Zahl wird auch noch in dem Entwurf des Gesetzes zur Verstärkung der Minderheitenrechte in den Betrieben zur Verstärkung der Minderheitenrechte in den Betrieben und Verwaltungen (MindRG), BT Drucks. 10. Wahlperiode, 3384 (12), genannt.

2) Dazu Säcker, BB 1972, 1197 (1198); Steffens, Institution und Funktion der Sprecherausschüsse, S. 100; Bausch, Die Stellung der leitenden Angestellten, S. 109. Damit nicht zu verwechseln ist die hier nicht behandelte Frage, ob die Verbände der leitenden Angestellten als Gewerkschaften anzuerkennen sind. Das Bundesarbeitsgericht hat dies mit Beschluß vom 16.11.1982 - DB 1983, 1151 - für den Verband der oberen Angestellten der Eisen- und Stahlindustrie e.V. (VDE) anerkannt; ablehnend Hagemeier, DB 1984, 718.

Ebenfalls nicht Gegenstand dieser Arbeit ist die Frage der Definition des Begriffs der leitenden Angestellten. Zu dieser Frage hat sich das Bundesarbeitsgericht in seinem umfangreichen Beschluß vom 29.01.1980 in NJW 1980, 2724, geäußert, s. auch BAG in NZA 1986, 484.

Im rechtswissenschaftlichen Schrifttum ist allerdings umstritten, ob die Bildung von Sprecherausschüssen durch die allgemeine Vereinigungsfreiheit (Art. 9 Abs. 1 GG)¹⁾ oder durch die Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG)²⁾ gewährleistet wird. Dabei geht es insbesondere um die Frage, ob eine Vereinigung im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG auf überbetriebliche Grundlage errichtet sein muß³⁾.

Die Sprecherausschüsse schließen verschiedene Arten von Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber ab. Daraus ergibt sich die Frage, welche Rechtswirkungen diese Vereinbarungen für die Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten haben. Hierbei war zunächst zu klären, welche Arten von Vereinbarungen abgeschlossen werden und welche Wirkungen sie nach dem Willen der Beteiligten für die Einzelarbeitsverhältnisse haben sollen. Zur Klärung dieser rechtstatsächlichen Grundlagen wurde eine Umfrage unter Sprecherausschüssen durchgeführt.

- 1) Keller, Sondervertretungen, S. 63 ff.; Kraft, GK - BetrVG, § 5 Rdnr. 48; vgl. auch Boldt, Die AG 1974, 239 (243); Geitner, RdA 1977, 232; Richardi, Anm. zu AP Nr. 9 und 10 zu § 5 BetrVG (Bl. 883); Gaul, Der Arbeitsvertrag mit Führungskräften, S. 82; Martens, Das Arbeitsrecht der leitenden Angestellten, S. 341
- 2) Becker-Schaffner, BlStSozArbR 1974, 151 (152); Meilicke, DB 1975, 2228; Richardi, Betriebsverfassungsrechtliche Probleme, S. 56; Boldt, Die AG 1974, 239 (241); Rüthers, Anm. zu LAG Hamm in EzA Nr. 6 zu § 5 BetrVG (Bl. 42); Beuthin, SAE 1976, 137 (139); Gift, Zweifelsfragen zur Rechtsstellung..., S. 145; LAG Frankfurt, DB 1974, 289 (290); LAG Düsseldorf, DB 1973, 2144 (2145)
- 3) siehe nächste Seite

- 3) Werksvereine seien keine Koalitionen im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG; Scholz in Maunz/Dürig/Herzog, GG, Art. 9, Rdnr. 212. Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten seien Werksvereine in diesem Sinne, da eine überbetriebliche Grundlage fehle, Bausch, Die Stellung der leitenden Angestellten..., S. 107 ff.; Steffens, Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten, S. 94 ff.; Säcker, in "25 Jahre BAG", S. 475. Nach anderer Ansicht sind auch Arbeitnehmervereinigungen, die sich auf die Angehörigen eines bestimmten Betriebes oder Unternehmens beschränken, Vereinigungen i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG, Huber, Wirtschaftsverwaltungsrecht, S. 370, 371; s. auch v. Münch, GG, Art. 9, Rdnr. 40; Kittner, in Alternativ-Kommentar zum GG, Art. 9, Rdnr. 51, 52. Die Beschränkung des Art. 9 Abs. 3 GG auf überbetriebliche Vereinigungen werde vom Wortlaut nicht gedeckt, Becker-Schaffner, BlStSozArbR 1974, 151 (152), bzw. werde in Art. 9 Abs. 3 GG hineininterpretiert, Meilicke, DB 1975, 228. Es spricht vieles dafür, die Zulässigkeit der Sprecherausschüsse aus Art. 9 Abs. 3 GG abzuleiten. Der Wortlaut des Art. 9 Abs. 3 GG läßt eine Beschränkung auf überbetriebliche Vereinigungen nicht erkennen. Mit den Werksvereinen der Weimarer Republik (dazu Vorwerk, SozPrax 28, 1298 (1302); Apolant, SozPrax 28, 1298 (1302); Bodmann, ArbR 27, 901 (904); die eine Tariffähigkeit anstrebten (dazu RAGE 4, 239; 10, 223; 10, 363; Nipperdey, in Hueck-Nipperdey, 3./5. Aufl., Bd. 2, S. 168) haben die Sprecherausschüsse nichts gemeinsam. In Großbetrieben können Belegschaften durchaus unabhängige Interessenvertretungen aufbauen, Däubler/Hege, Koalitionsfreiheit, S. 65. Eine Beschränkung der Koalitionsfreiheit auf überbetriebliche Vereinigungen orientiert sich an Kriterien, die dem Koalitionsbegriff des § 2 TVG zugrundeliegen, Ramm, Der Arbeitskampf, S. 176. Für die Auslegung einer verfassungsrechtlichen Norm sind unterverfassungsrechtliche Begriffsbestimmungen jedoch nicht maßgeblich. Bei den Sprecherausschüssen könnte es sich daher durchaus um das Handlungsorgan einer Vereinigung leitender Angestellter zur Werbung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen handeln. Dies braucht hier nicht näher erörtert zu werden.

Die Umfrage zeigte, daß die unterschiedlichsten Regelungen getroffen werden. Teilweise handelt es sich lediglich um Vereinbarungen, die die Zusammenarbeit zwischen dem Ausschuß und dem Arbeitgeber regeln. Häufig sind jedoch die Fälle, in denen zwischen dem Ausschuß und dem Arbeitgeber Vereinbarungen hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten getroffen werden. Das Problem der Rechtswirkungen dieser Vereinbarungen für die einzelnen Arbeitsverhältnisse wird dabei nahezu ausnahmslos nicht bedacht, bzw. nicht gelöst.

Zur Beantwortung der Frage, welche Rechtswirkungen die Vereinbarungen hinsichtlich der Einzelarbeitsverhältnisse haben, werden verschiedene Ansichten vertreten. Das Bundesarbeitsgericht¹⁾ hat die Frage - ebenso wie die Frage der Rechtsgrundlage²⁾ - offengelassen.

Es hat ausgeführt, daß sich Vereinbarungen nur auf diejenigen leitenden Angestellten beziehen, die den Ausschuß mitgewählt haben oder nachträglich zu erkennen gegeben haben, daß sie sich zu dieser Interessenvertretung bekennen. Im rechtswissenschaftlichen Schrifttum³⁾ werden verschiedene Ansichten vertreten. Dabei wird von unterschiedlichen Ansatzpunkten aus ebenfalls auf das Kriterium der Wahlbeteiligung zurückgegriffen.

1) EzA Nr. 17 zu § 5 BetrVG (S. 174)

2) EzA Nr. 17 zu § 5 BetrVG (S. 173), jedenfalls das Sozialstaatsgebot verbiete einen Ausschluß der leitenden Angestellten von jeder Repräsentationsmöglichkeit kollektiver Art

3) siehe unten, S. 67

Des weiteren war zu klären, welche Bedeutung Fehler bei der Wahl des Sprecherausschusses für Vereinbarungen haben, die zwischen dem Arbeitgeber und dem Sprecherausschuß abgeschlossen wurden.

Der Bundestag hat sich verschiedentlich mit der Frage einer gesetzlichen Regelung der Sprecherausschüsse befaßt. Momentan liegt der Entwurf eines Gesetzes zur Verstärkung der Minderheitenrechte in den Betrieben und Verwaltungen (MindRG) vor¹⁾. Art. 3 dieses Entwurfs sieht ein eigenständiges Gesetz über die Errichtung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte (im folgenden SprALAG) vor. Der Entwurf ist zwischenzeitlich nach erster Lesung im Bundestag an die Ausschüsse überwiesen worden.

Wenn dieser Entwurf verabschiedet werden sollte, würden die Sprecherausschüsse erstmals gesetzlich anerkannt werden. Diese Entwurf hat hinsichtlich der Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten besondere Bedeutung. Er wurde daher nicht nur im Hinblick auf die im ersten Teil behandelten Fragen untersucht, sondern insgesamt einer eingehenden Betrachtung unterzogen.

Im Anhang wird eine Auswahl der empirischen Materialien wiedergegeben.

1) BT Drucksache 10. Wahlp., 3384

§ 1 GRÜNDE FÜR DIE BILDUNG VON SPRECHERAUSSCHÜSSEN

Die ersten Sprecherausschüsse wurden gegen Ende der sechziger Jahre gegründet¹⁾. Nach der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 1972 kam es zu einer verstärkten Bildung solcher Ausschüsse. Heute existieren in der deutschen Wirtschaft ca. 400 Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten²⁾.

Bei diesen Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten handelt es sich um betriebliche Interessenvertretungen. Derartige Ausschüsse finden sich vor

- 1) Der Verfasser führte eine empirische Untersuchung durch. Dabei gaben drei Sprecherausschüsse an, daß die Gründung im Jahre 1969 erfolgt sei. Frühere Gründungen wurden nicht bekannt. Im Jahre 1972 lag die Anzahl der Sprecherausschüsse bei ca. 50 - Steffens, Institution und Funktion der Sprecherausschüsse, S. 65 -, im Jahre 1973 bereits bei ca. 70 bis 80 Ausschüssen - Borgwardt-Steffens, RdA 73, 70 (73) -. Im Anhang dieser Arbeit ist eine Aufstellung von 247 Sprecherausschüssen wiedergegeben. Der Entwicklungsprozeß kann auf Grund der ständig steigenden Zahl der Sprecherausschüsse noch nicht als abgeschlossen angesehen werden.
- 2) Diese Zahl ist geschätzt, sie dürfte den momentanen Verhältnissen nahekomen. Im Jahre 1981 bestanden bereits 330 Sprecherausschüsse, DLA 3/1981 S. 20. Letztere Zahl wurde auch in einer Sendung des 1. Deutschen Fernsehens am 1. Mai 1981 mit dem Titel "Zwischen oben und unten, Führungskräfte und ihre Probleme" genannt. Sie wird auch noch in dem Entwurf des Gesetzes zur Verstärkung der Minderheiten in den Betrieben und Verwaltungen (MindRG), BT Drucks. 10. Wahlperiode, 3384 (12), genannt.

allem in größeren Unternehmen¹⁾. In kleineren und mittleren Unternehmen ist die Anzahl der leitenden Angestellten vielfach zu gering, als daß die Bildung eines Ausschusses sinnvoll wäre.

Die Zahlenangaben hinsichtlich der leitenden Angestellten schwanken. Verlässliche Angaben dürften wegen der rechtlichen Abgrenzungsschwierigkeiten auch kaum möglich sein. Als Anhaltspunkt kann von ca. 400.000 leitenden Angestellten ausgegangen werden²⁾.

Aussagekräftiger ist eine prozentuale Erfassung der leitenden Angestellten im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft. Danach entfallen in Großbetrieben durchschnittlich 2,6 v.H. der Gesamtbelegschaft auf leitende Angestellte³⁾. Es bestehen allerdings erhebliche Unterschiede innerhalb der einzelnen Branchen. So ist z. B. der Anteil der leitenden Angestellten in der chemischen Industrie höher⁴⁾ als der in der Metallindustrie⁵⁾.

In diesem Zusammenhang ist zu fragen, welche Gründe zu der Bildung der Sprecherausschüsse geführt haben. Diese Frage ist deshalb naheliegend, weil man geneigt sein könnte, von leitenden Angestellten zu erwarten, daß sie - die meist in herausgehobenen Positionen tätig sind - ihre Interessen selbst wahrnehmen können und dafür kein spezielles Gremium benötigen.

1) Bei dem größten Teil der im Anhang angeführten Firmen handelt es sich um Großunternehmen.

2) Galperin, RdA 77, 65; siehe auch Martens, Das Arbeitsrecht der leitenden Angestellten, S. 66 ff (69)

3) DLA 4, 79 S. 28; Trinkhaus, DB 66, 1756, geht noch von 1,5 v. H. der Erwerbstätigen aus

4) Ca. 4,9 % der Gesamtbelegschaft, DLA 4, 79 S. 28

5) Ca. 0,9 % der Belegschaft, DLA 4, 79 S. 28

A. DIE DURCHSETZUNG SOZIALER FORDERUNGEN DER LEITENDEN ANGESTELLTEN

In kleineren Unternehmen ist die Anzahl der leitenden Angestellten relativ gering. Es handelt sich um herausgehobene Vertrauenspositionen, die es zugleich ermöglichen, die eigenen Anliegen gegenüber der Unternehmensleitung zur Sprache zu bringen. Die fortschreitende Konzentration und die Entwicklung immer größerer Unternehmen brachte es jedoch mit sich, daß sich die eigenen Einwirkungsmöglichkeiten der leitenden Angestellten auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse verringerten. Bereits im mittleren Unternehmen erfolgt die vertragliche Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse, auch hinsichtlich der leitenden Angestellten, mittels weitgehend standardisierter Einheitsverträge. Die Entwicklung von Großunternehmen führte ferner einerseits zu einer Verengung des Arbeitsmarktes, andererseits zu einer Zunahme der Anzahl der leitenden Angestellten. Demgegenüber besteht in kleineren Unternehmen ein geringerer Bedarf an leitenden Angestellten, da deren Aufgaben unmittelbar von dem Inhaber wahrgenommen werden können.

Leitende Angestellte werden regelmäßig in herausgehobenen Positionen mit entsprechenden Vergütungen tätig. Sie beziehen außergewöhnliche Sozialleistungen in den Bereichen Krankengeld, Kur, Sport, Unfallschutz und Vorsorgeuntersuchungen¹⁾.

Auf der anderen Seite bestehen hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung kaum Unterschiede gegenüber der übrigen Belegschaft. Im allgemeinen knüpfen einheitliche Regelungen an die Dauer der Betriebszuge-

1) Hartmann/Bock-Rosenthal/Helmer, Leitende Angestellte, a.a.O.. S. 78

hörigkeit – meist 10 bis 20 Jahre – an. Dies führt gerade bei den relativ mobilen leitenden Angestellten dazu, daß sie durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes diese Anwartschaften verlieren¹⁾.

Sozialwissenschaftliche Untersuchungen haben ergeben, daß die leitenden Angestellten besondere Forderungen haben, die in der Öffentlichkeit kaum bekannt sind. Folgende Interessen wurden von den leitenden Angestellten als außerordentlich wichtig bezeichnet:

- Beteiligung an der Entscheidungsfindung (52 v. H.),
- Weiterbildung (43 v. H.),
- Abgrenzung des Aufgabenbereichs (39 v. H.),
- Verbesserung der Information über betriebliche Veränderungen (35 v. H.),
- Rechtsanspruch auf betriebliche Sozialleistungen (28 v. H.),
- Bessere Übersicht über Aufstiegsmöglichkeiten (15 v. H.),
- Bessere Möglichkeiten, die eigene Leistung unter Beweis zu stellen (13 v. H.),
- Verbesserung des Kündigungsschutzes (12 v. H.),
- Tarifierung des Gehalts (7 v. H.) und
- Einrichtung von Beschwerdeinstanzen (4 v. H.)²⁾.

Bemerkenswert ist dabei, daß Gehaltsfragen oder Forderungen nach einem verbesserten Kündigungsschutz zurücktreten.

Dies ist darauf zurückzuführen, daß sich das Gehalt der leitenden Angestellten regelmäßig in Größenordnungen bewegt, bei denen dem Gehalt alleine nicht mehr das entscheidende Gewicht zukommt.

1) Hartmann/Bock-Rosenthal/Helmer, Leitende Angestellte, a.a.O., S. 79

2) dieselben, S. 82

Hinzu kommt, daß die obigen Forderungen der leitenden Angestellten in starkem Maße mit dem Wunsch nach beruflicher Fortentwicklung verbunden sind. Daß aber höhere Positionen auch adäquat besoldet werden, ist für die leitenden Angestellten eine Selbstverständlichkeit, und braucht von ihnen nicht besonders betont zu werden.

Das relativ geringe Interesse der leitenden Angestellten an einer Verbesserung des Kündigungsschutzes dürfte darauf zurückzuführen sein, daß sie es für sinnlos halten, nach einer Kündigung weiterhin im Unternehmen zu bleiben. Regelmäßig ist dazu das notwendige Vertrauensverhältnis nicht mehr vorhanden. Hinzu kommt, daß mitunter der Gedanke an eine Kündigung verdrängt wird¹⁾ und übersehen wird, daß der Arbeitsmarkt für leitende Angestellte - gemessen an dem allgemeinen Arbeitsmarkt - relativ begrenzt ist²⁾. Momentan gibt es allerdings entschieden mehr Stellenangebote für Führungskräfte als Bewerber. Gesucht werden vor allem Führungskräfte für die Bereiche Technik, Forschung, Entwicklung und EDV. Demgegenüber haben Führungskräfte der Bereiche Management, Finanzen, Verwaltung und Personal geringere Chancen bei einem Wechsel³⁾.

1) Wagener, BB 1975, 1401 (1403)

2) Apel, BB 1970, 1145

3) Der Tagesspiegel vom 31.07.1984, "Übernachfrage auf Stellenmarkt für Führungskräfte"

Im einzelnen soll hier auf die sozialen Forderungen der leitenden Angestellten nicht näher eingegangen werden¹⁾. Es genügt festzustellen, daß die leitenden Angestellten besondere Interessen haben, die in der Öffentlichkeit kaum bekannt sind. Dementsprechend haben sie in der Öffentlichkeit kaum Rückhalt für ihre Forderungen zu erwarten.

Die leitenden Angestellten sehen die Sprecherausschüsse als geeignete Institution zur Durchsetzung ihrer Forderungen an. Die Wahl von Sprecherausschüssen wird von ihnen daher ganz überwiegend begrüßt²⁾, die denkbare Interessenvertretung durch den Betriebsrat abgelehnt³⁾. Unterstützt werden sie dabei von den Verbänden der leitenden Angestellten, zu deren oberster Forderung stets die Einrichtung von Sprecherausschüssen gehörte. Im Rahmen einer vom Verfasser durchgeführten empirischen Untersuchung zeigte sich, daß sich diese Sprecherausschüsse weitgehend den obigen Forderungen der leitenden Angestellten annehmen⁴⁾.

1) Zu den Forderungen der leitenden Angestellten im einzelnen, Hartmann/Bock-Rosenthal/Helmer, Leitende Angestellte, S. 84 ff.

2) In den Unternehmen, in denen kein Sprecherausschuß bestand, sprachen sich 82 v. H. der Befragten für die Möglichkeit, einen Sprecherausschuß einzurichten, aus, Hartmann/Bock-Rosenthal/Helmer, Leitende Angestellte, S. 81, vgl. auch Meenzen, Leitende Angestellte, a.a.O. S. 31.

3) Meenzen, Leitende Angestellte, S. 71. Dazu müßte vor allem § 5 BetrVG dahingehend geändert werden, daß die leitenden Angestellten wie die anderen Arbeitnehmer durch den Betriebsrat repräsentiert werden.

4) siehe oben S. 11 und unten S. 43 f.

B. DIE GRÜNDUNG VON SPRECHERAUSSCHÜSSEN WEGEN DER UNTERSCHIEDLICHEN RECHTLICHEN BEHANDLUNG DER LEITENDEN ANGESTELLTEN GEGENÜBER ANDEREN ARBEITNEHMERN

Im folgenden wird untersucht, inwieweit die leitenden Angestellten in rechtlicher Hinsicht gegenüber den anderen Arbeitnehmern unterschiedlich behandelt werden.

Der Entwurf eines Gesetzes über die Errichtung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte führt als Begründung für das Gesetz an, daß die Nichteinbeziehung der leitenden Angestellten in das Betriebsverfassungsgesetz in der sozialen Wirklichkeit dazu geführt habe, daß ein tendenzielles Gefälle im Geflecht der sozialen Schutzvorschriften zu Lasten der leitenden Angestellten eingetreten sei¹⁾. Konkret erwähnt wird in der Begründung die Ausklammerung der leitenden Angestellten aus den Schutzbestimmungen der §§ 111 bis 113 BetrVerfG. Ferner werde bei Fusionen der Besitzstand der übrigen Arbeitnehmer weit weniger tangiert als der der leitenden Angestellten²⁾.

In der von dem Verfasser durchgeführten Umfrage³⁾ wurden diese Argumente zwar ebenfalls mehrmals als Begründung dafür angeführt, daß eine gesetzliche Regelung erforderlich sei, nähere Ausführungen dazu erfolgten jedoch nicht. Sieht man in diesem Zusammenhang davon ab, daß Sozialpläne grundsätzlich nicht für leitende Angestellte gelten⁴⁾, so kann es jedenfalls

1) BT Drucks. 10. Wahlp., 3384 (S. 11)

2) BT Drucks. a.a.O. (S. 11/12)

3) Zur Umfrage s. unten S. 43 f.

4) s. unten S. 34

nicht als eine gesicherte Erkenntnis angesehen werden, daß gerade bei Fusionen die leitenden Angestellten größere Nachteile erleiden als andere Arbeitnehmer¹⁾.

Für die leitenden Angestellten gelten in verschiedener Hinsicht Sonderregelungen. Diese Sonderbehandlung führt zwangsläufig zu einem Gruppenbewußtsein und dem Streben nach einer gemeinsamen Interessenvertretung. Ob die Sprecherausschüsse tatsächlich in jedem einzelnen Punkt auf betrieblicher Ebene, z. B. durch den Abschluß von Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber, Veränderungen bewirken können oder dies überhaupt beabsichtigen, kann in diesem Zusammenhang dahingestellt bleiben. Hier geht es nur darum, aufzuzeigen, daß die leitenden Angestellten in vielen Bereichen weniger Schutzrechte als andere Arbeitnehmer genießen und deshalb eine gemeinsame Interessenvertretung sinnvoll sein kann. Klarzustellen ist ferner, daß es an dieser Stelle nicht um den Gesetzesentwurf im einzelnen geht²⁾, sondern lediglich darum nachzuweisen, daß die leitenden Angestellten in verschiedener Hinsicht Sonderregelungen unterliegen, die das Streben der leitenden Angestellten nach eigenen Interessenvertretungen verständlich machen. Ob es sinnvoller ist, die leitenden Angestellten in den Betriebsrat zu integrieren

1) Möglicherweise werden gerade bei Fusionen die leitenden Angestellten in erheblichem Umfang ausgetauscht. Diese Vermutung kann jedoch nicht als empirisch abgesichert gelten. Überhaupt ist zweifelhaft, ob Fusionen und die unpräzise Annahme von "Fusionsgeschädigten", BT Drucks. 10. Wahlp., 3384 (S. 11,12) in diesem Zusammenhang eine derartige Bedeutung haben, daß der Gesetzesentwurf damit begründet werden kann. Zu der in § 8 Abs. 4 des Entwurfes enthaltenen Regelung s. unten S. 170.

2) Dazu s. unten S. 134 f.

oder ihre Interessen durch besondere Sprecherausschüsse auf gesetzlicher oder freiwilliger Basis vertreten zu lassen, bedarf hier keiner Erörterung¹⁾. Im folgenden wird untersucht, inwieweit die leitenden Angestellten in rechtlicher Hinsicht gegenüber anderen Arbeitnehmern unterschiedlich behandelt werden.

Verschiedene arbeitsrechtliche Gesetze sehen Sonderregelungen für leitende Angestellte vor. Dabei ist zu beachten, daß es keinen allgemeingültigen Begriff des leitenden Angestellten gibt. In den verschiedenen Gesetzen wird der Begriff unterschiedlich gebraucht²⁾. Die einzelnen Regelungen stehen im Gesamtzusammenhang der jeweiligen Regelungen und sind von daher zu bestimmen³⁾. Die Abgrenzung des betroffenen Personenkreises erfolgt z.T. nach anderen Kriterien als denen des § 5 Abs. 3 BetrVG⁴⁾. Es gibt daher Arbeitnehmer, die zwar nach § 5 Abs. 3 BetrVG, nicht aber nach § 14 Abs. 2 KSchG leitende Angestellte sind, und auch die umgekehrte Konstellation ist möglich⁵⁾. Lediglich § 3 Abs. 3 Nr. 2 MitbestG verweist auf § 5 Abs. 3 BetrVG.

1) Zu den Vorstellungen der Interessenverbände der leitenden Angestellten, der Gewerkschaften und der Parteien, s. unten S. 126 ff., dazu auch Wiegand, Der leitende Angestellte als Arbeitnehmer, S. 93 ff.

2) Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, S. 55

3) BAG NJW 1974, 965 (966)

4) Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 5 Rn. 19b

5) Hueck, KSchG, § 14 Anm. 5

Sprecherausschüsse dürfen nur von leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG gebildet werden.¹⁾

Zur Auslegung dieser Vorschrift hat sich das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluß vom 29.01.1980²⁾ geäußert. Mit dieser Entscheidung hat das Gericht seine zuvor vertretene Ansicht, daß es einen vorgegebenen Oberbegriff des leitenden Angestellten geben würde, aufgegeben. Die Entscheidung hat – soweit es hier interessiert – im Schrifttum Zustimmung gefunden³⁾.

Für den Begriff des leitenden Angestellten gem. § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG ist eine unternehmerische Aufgabenstellung, die sich in einem maßgeblichen Einfluß auf die Unternehmensführung ausdrückt und sowohl in einer Linien- als auch in einer Stabsfunktion ausgeübt werden kann, erforderlich. Diese Tätigkeit muß der Dienststellung und dem Dienstvertrag entsprechen.

Bei der Ausübung seiner Tätigkeit muß der leitende Angestellte einen erheblichen eigenen Entscheidungsspielraum haben⁴⁾.

- 1) Arbeitnehmer i.S.d. § 5 Abs. 1 BetrVG werden durch den Betriebsrat repräsentiert. Der von § 5 Abs. 2 BetrVG erfaßte Personenkreis gilt nicht als Arbeitnehmer i.S.d. Betriebsverfassungsgesetzes und wird daher weder von dem Sprecherausschuß noch von dem Betriebsrat repräsentiert.
- 2) BAG NJW 1980, 2724; das Gericht hat sich in dieser Entscheidung ferner dazu geäußert, ob § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG dem rechtsstaatlichen Bestimmtheitsgebot entspricht und dies bejaht. Diese Ansicht ist vom Bundesverfassungsgericht bestätigt worden – EzA Nr. 40 zu § 5 BetrVG 72 –; s. auch BAG NZA 1986, 484
- 3) Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 5 Rn. 20c ff; Dietz/Richardi, BetrVG, § 5 Rn. 131; Kraft in GK-BetrVG, § 5 Rn. 45 und in Anm. zu EzA § 5 Nr. 35; kritisch Martens, NJW 1980, 2665
- 4) BAG NJW 1980, 2724 (2725)

Insgesamt kommt es auf die Bedeutung der Aufgabe und auf die Gestaltungsfreiheit des Angestellten an. Eine Interessenpolarität zwischen dem Angestellten und den übrigen Arbeitnehmern muß dabei nicht in jedem Einzelfall festgestellt werden. Ein derartiger Interessengegensatz folgt zwangsläufig aus der unternehmerischen Funktion des leitenden Angestellten. Ein Interessengegensatz kann jedoch indizielle Bedeutung dafür haben, daß ein Angestellter leitende Funktionen wahrnimmt¹⁾.

Im Gegensatz zu § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG stellen die Nummern 1 und 2 dieser Vorschrift auf formale Abgrenzungskriterien ab, die bereits bei untergeordneten Angestellten vorliegen können. Sinn und Zweck des Gesetzes verlangen daher eine einschränkende Auslegung. Formale Rechtspositionen begründen nur dann den Status eines leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 1 und 2 BetrVG, wenn ihnen ein entsprechend bedeutsames Aufgabengebiet zugrunde liegt²⁾.

Von leitenden Angestellten, die diese Voraussetzungen erfüllen, können Sprecherausschüsse gebildet werden. Gem. § 5 Abs. 3 BetrVG findet das Betriebsverfassungsgesetz, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, auf leitende Angestellte keine Anwendung. Die leitenden Angestellten werden daher nicht von den Betriebsräten vertreten. Weitere Regelungen für die leitenden Angestellten finden sich im Betriebsverfassungsgesetz nur in den §§ 105, 107 Abs. 1 S. 2, 108 Abs. 2 S. 2 und 114 Abs. 6 S. 2. Gem. § 105 BetrVG ist der Arbeitgeber zur Unterrichtung des Betriebsrates bei einer Einstellung oder personellen Veränderung eines leitenden Angestellten verpflichtet.

1) BAG NJW 1980, 2724 (725);

2) BAG NJW 1980, 2724 (725);

Die §§ 107 Abs. 1 S. 2 und 108 Abs. 2 S. 2 BetrVG betreffen die Mitwirkung der leitenden Angestellten im Wirtschaftsausschuß eines Unternehmens, und § 114 Abs. 6 S. 2 BetrVG legt für den Sonderfall der Seeschifffahrt fest, daß leitende Angestellte nur die Kapitäne sind. Die leitenden Angestellten werden somit grundsätzlich vom Betriebsverfassungsgesetz nicht erfaßt und dementsprechend auch nicht durch den Betriebsrat repräsentiert.

Dies beruht darauf, daß die leitenden Angestellten zumindest in Teilbereichen an Stelle des Arbeitgebers handeln und dessen Interessen gegenüber den durch den Betriebsrat repräsentierten Arbeitnehmern vertreten. Mit diesen Aufgaben ist es nicht vereinbar, daß die leitenden Angestellten den Betriebsrat wählen oder in ihn gewählt werden. Des weiteren muß dem Arbeitgeber dieser Personenkreis unbeeinflußt durch das personelle Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zur Verfügung stehen, um das Unternehmen ohne "Gegnerschaft im eigenen Lager" führen zu können¹⁾. Zugleich wird damit aber auch verhindert, daß die Bindungen, die das Betriebsverfassungsgesetz dem Arbeitgeber hinsichtlich der wirtschaftlichen, sozialen und personellen Belange der Arbeitnehmer auferlegt, auch hinsichtlich der leitenden Angestellten gelten²⁾. Die Mitbestimmungsrech-

1) Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 5 Rn. 19c

2) Zöllner, Arbeitsrecht, S. 58. In einer neueren Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich festgestellt, daß es verfassungsrechtlich zulässig ist, die leitenden Angestellten von den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes ganz oder teilweise auszunehmen. Die Ausnahme beruhe darauf, daß leitende Angestellte kraft ihrer Funktion Unternehmerinteressen wahrzunehmen hätten, nicht aber auf einem mangelnden Schutzbedürfnis, BAG NJW 1986, 94 (95).

te des Betriebsrates und der damit verbundene Schutz der Arbeitnehmer sind grundsätzlich auch für die leitenden Angestellten von Interesse. Sie haben von diesen Rechten jedoch nichts, da sie vom Betriebsrat nicht repräsentiert werden.

Dennoch sind die leitenden Angestellten nach ihrer arbeitsrechtlichen Stellung eindeutig Arbeitnehmer, da sie trotz ihrer funktionellen Selbständigkeit auf Grund ihres Arbeitsverhältnisses fremdbestimmte Arbeitsaufgaben erledigen¹⁾. Es kann davon ausgegangen werden, daß die Herausnahme der leitenden Angestellten aus der Betriebsverfassung dazu geführt hat, daß sie durch die Bildung von Sprecherausschüssen ihre gemeinsamen Interessen durchzusetzen versuchen. In der Praxis geschieht dies häufig in Anlehnung an die Befugnisse des Betriebsrates. Folgende Beispiele sollen dies verdeutlichen:

Gemäß § 99 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Ein- oder Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten. In Anlehnung an dieses Recht des Betriebsrates findet sich in der Praxis die nachstehende, zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber vereinbarte, Regelung:

"Beabsichtigte Einstellungen und sonstige personelle Veränderungen im Bereich der leitenden Angestellten werden dem Sprecherkreis rechtzeitig mitgeteilt"²⁾.

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht in sozialen Angelegenheiten. Zu den sozialen Angelegenheiten gehören Fragen der Ordnung des Betriebes, Regelungen der Arbeitszeit, die Aufstellung allgemeiner Urlaubs-

1) Galperin/Löwisch, BetrVG, § 5, Rn. 26

2) Basisvereinbarung der Degussa, § 7 Abs. 2 S. 3, im Anh. S. 55

grundsätze, Form und Ausgestaltung von Sozialeinrichtungen, Zuweisungen und Kündigungen von Werkswohnungen sowie Fragen der Lohngestaltung, insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen (§ 87 Abs. 1 BetrVG). Diese Mitbestimmungsrechte können auch für die leitenden Angestellten von Interesse sein. Die von dem Verfasser durchgeführte Umfrage ergab, daß die Sprecherausschüsse für die leitenden Angestellten Entlohnungsgrundsätze (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG), Regelungen der Arbeitszeit (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) oder die Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG) mit dem Arbeitgeber vereinbaren.

Gemäß § 111 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Die nachstehende Regelung aus der Praxis versucht, den Sprecherausschüssen ein ähnliches Recht einzuräumen:

"Im Falle einer geplanten Betriebsänderung, die wesentliche Nachteile auch für leitende Angestellte des Betriebes zur Folge haben kann, wird die Geschäftsleitung die daraus entstehenden Probleme mit dem Sprecherkreis beraten¹⁾."

Gemäß § 102 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die Kündigungsgründe mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Ähnliche Regelungen werden in der Praxis und für die leitenden Angestellten angestrebt, wie das folgende Beispiel zeigt:

1) Basisvereinbarung der Degussa, § 7 Abs. 4, im Anhang S. 55, s. auch die Basisvereinbarung der Colonia Versicherungs-AG, § 3 Abs. 2, Nr. 7, 8, 9, im Anhang S. 37

"Beabsichtigt die Unternehmensleitung einen Mitarbeiter, der zu dem vom Sprecherausschuß vertretenen Personenkreis gehört, zu kündigen oder..., so wird dem Sprecherausschuß vorher Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben"1).

Weitergehende Regelungen waren nicht ersichtlich. Die Umfrage ergab, daß sie praktisch nicht durchsetzbar sind²).

Diese privatrechtlich vereinbarten Regelungen zeigen, daß die leitenden Angestellten bemüht sind, die Mitwirkungsrechte, die den Betriebsräten kraft Gesetzes eingeräumt sind, auch für sich fruchtbar zu machen. Da der einzelne leitende Angestellte sich um diese Dinge nicht kümmern kann, werden diese gemeinsamen Interessen durch den Sprecherausschuß vertreten.

Die leitenden Angestellten nehmen jedoch nicht nur in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht einem Sonderstatus ein. Verschiedene arbeitsrechtliche Schutzgesetze klammern sie aus ihrem Geltungsbereich aus oder sie gelten für leitende Angestellte nur in eingeschränktem Rahmen.

Die Arbeitszeitordnung (AZO) enthält zwingende Schutzbestimmungen zugunsten der Arbeitnehmer hinsichtlich der täglich zulässigen Arbeitszeit, der Ruhepausen und der arbeitsfreien Zeiten. Gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 AZO

1) Basisvereinbarung der Hanse-Merkur Krankenversicherung a.G., II, 4 S.1, im Anhang S. 59, s. auch die Basisvereinbarung der Wacker Chemie GmbH, Nr. 5.5, im Anhang S. 101, 102.

2) Möglich wären sie allerdings, s. unten S. 34
Es bestehen gegen eine Regelung, wonach der Sprecherausschuß vor jeder Kündigung eines leitenden Angestellten zu hören ist, keine Bedenken.

gilt die Arbeitszeitordnung jedoch nicht für Generalbevollmächtigte und die im Handelsregister oder Genossenschaftsregister eingetragenen Vertreter eines Unternehmens. Für leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG – diejenigen, die Generalvollmacht oder Prokura haben – gilt die Arbeitszeitordnung somit nicht.

Des weiteren gilt die Arbeitszeitordnung gem. § 1 Abs. 2 Nr. 2 AZO nicht für sonstige Angestellte in leitender Stellung, die Vorgesetzte von mindestens zwanzig Arbeitnehmern sind oder deren Jahresarbeitsverdienst die im Versicherungsgesetz für Angestellte für die Versicherungspflicht jeweils bestimmte Höchstgrenze übersteigt.

Leitender Angestellter in diesem Sinne ist, wer in nicht unerheblichem Umfang Arbeitgeberfunktionen ausübt und/oder hochqualifizierte Arbeiten leistet¹⁾. Der Begriff ist somit weiter als der des § 5 Abs. 3 BetrVG, da bereits eine hochqualifizierte Tätigkeit ohne Arbeitgeberfunktionen genügt.

1) Meisel/Hiersemann, AZO, § 1 Rn. 55 ff. Im übrigen ist darauf abzustellen, inwieweit der Arbeitnehmer des Schutzes der AZO bedarf, wobei u.a. die Höhe des Einkommens berücksichtigt werden kann (Schlüter/Badde, DB 1976, 1229 (1232)). Bereits vor der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 29.01.1980, NJW 1980, 2724, s. oben S. 13, kam es zur Begriffsbestimmung des leitenden Angestellten im Sinne der AZO auf eine "Interessenpolarität" nicht an, Schlüter/Badde, DB 1976, 1229 (1232).

Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind damit stets auch solche im Sinne der AZO. Sie üben bedeutsame unternehmerische Funktionen aus und leisten hochqualifizierte Arbeit.

Im übrigen ist jedoch die Auslegung des § 1 Abs. 2 Nr. 2 AZO problematisch. Dies liegt daran, daß durch das Finanzänderungsgesetz 1967 vom 21.12.1967¹⁾ die Pflichtversicherungsgrenze von einem Jahreseinkommen von 21.600,— DM weggefallen ist. Da die zweite Alternative des § 1 Abs. 2 Nr. 2 AZO auf diese Höchstgrenze abstellt, ist umstritten, welche Folgerungen aus der Gesetzesänderung zu ziehen sind.

Nach der wohl überwiegenden Ansicht ist § 1 Abs. 2 Nr. 2 zweite Alternative AZO damit gegenstandslos geworden. Es seien nur noch diejenigen leitenden Angestellten aus dem Geltungsbereich der AZO ausgenommen, denen mindestens zwanzig Arbeitnehmer unterstellt sind²⁾.

1) BGBl. I, S. 1259

2) Denecke/Neumann, AZO, § 1 Rn. 15; Trinkhaus, Der leitende Angestellte, AR-Blattei, A I, 2 u. C VIII; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, S. 918, Gumpert, 88 1967, 1494; a.A., Meisel/Hirseman, AZO, § 1 Rn. 58, wonach die AZO jedenfalls für diejenigen leitenden Angestellten gelte, denen weniger als zwanzig Arbeitnehmer unterstellt seien und deren Einkommen diese zuletzt geltende Versicherungsgrenze nicht übersteigt und Schlüter/Badde, DB 1976, 1229, wonach nunmehr alle leitenden Angestellten aus dem Geltungsbereich der AZO ausgenommen sind. Für letztere Ansicht spricht die Entstehungsgeschichte des Finanzänderungsgesetzes 1967 und der Umstand, daß es bereits vor der Aufhebung der Pflichtversicherungsgrenze praktisch keine leitenden Angestellten gegeben hat, deren Einkommen unter der Grenze von 1.800,— DM monatlich lag, Schlüter/Badde, a.a.O., S. 1230. Im Ergebnis führt diese Ansicht zu einer gänzlichen Herausnahme der leitenden Angestellten aus der AZO.

Für die leitenden Angestellten bedeutet dies, daß eine Bezahlung etwaiger Überstunden ausscheidet¹⁾. Der Arbeitgeber kann von ihnen ein besonderes Maß an Arbeitsleistung verlangen, auch wenn dadurch die betriebliche Arbeitszeit überschritten wird²⁾. Für die leitenden Angestellten besteht somit eine erhöhte Arbeitspflicht.

Eine einzelvertragliche Vereinbarung der Vergütung von Mehrarbeit wäre zwar möglich, erfolgt in der Praxis jedoch kaum. Die Sprecherausschüsse könnten zugunsten der leitenden Angestellten allgemeine Regelungen mit dem Arbeitgeber vereinbaren, unter welchen Voraussetzungen eine besondere Vergütung zu leisten ist. In Betracht kommt dies bei Vorliegen besonderer Verhältnisse, wie z. B. bei Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit³⁾. Diese Befugnis könnte vor allem dann Bedeutung erlangen, wenn die Arbeitszeitordnung geändert werden sollte. Gem. § 18 Abs. 1 Nr. 1 des Entwurfs eines Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)⁴⁾ soll dieses Gesetz keine Anwendung auf leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG finden. Spätestens dann würde der Arbeitszeitschutz für leitende Angestellte unabhängig von der Anzahl der Untergebenen generell nicht mehr gelten⁵⁾.

1) BAG, DB 1967, 126; BAG, AP Nr. 1 zu § 1 AZO mit zustimmender Anmerkung von Grüll

2) BAG, AP Nr. 15 zu § 618 BGB

3) vgl. den Musterentwurf eines Anstellungsvertrages des Arbeitsringes der Arbeitgeberverbände der deutschen chemischen Industrie e.V., a.a.O., S. 24.

4) BR Drucks. 401/84 u. BT Drucks. 10. Wahlp. 2706

5) s. oben S. 24 und Fußn. 2, so bereits für die AZO Schlüter/Badde, DB 1976, 1229. Wenn Fitting/Aufarth/Kaiser, BetrVG, § 5 Anm. 19b, meinen, es werde mehr und mehr die Tendenz deutlich, dem Schutzbedürfnis der leitenden Angestellten entgegenstehende Vorschriften abzubauen, so zeigt die geplante Änderung der AZO eher das Gegenteil.

Der Schutz der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Kündigungen ist im Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geregelt. Für leitende Angestellte ist in § 14 Abs. 2 KSchG eine Sonderregelung vorgesehen. Diese Vorschrift bestimmt, daß auf Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, die Vorschriften des ersten Abschnittes des Kündigungsschutzgesetzes mit Ausnahme des § 3 KSchG Anwendung finden. Des weiteren ist § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG nur mit der Einschränkung anwendbar, daß der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bedarf. Für die nicht unter § 14 Abs. 2 KSchG fallenden leitenden Angestellten – also solche, die nicht zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind – gilt der allgemeine Kündigungsschutz¹⁾. Ein leitender Angestellter im Sinne des § 14 Abs. 2 KSchG hat somit nicht die Möglichkeit, gem. § 3 KSchG den Betriebsrat einzuschalten, wenn er eine Kündigung für sozial nicht gerechtfertigt hält. Diese Möglichkeit dürfte für die leitenden Angestellten allerdings ohnehin uninteressant sein, da sie die Vertretung ihrer Interessen durch den Betriebsrat ablehnen²⁾.

Schwerwiegender ist jedoch, daß der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bedarf. Bei anderen Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber, sofern die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt ist, gem. § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG beantragen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Der Arbeitgeber muß diesen Antrag jedoch begründen, d. h., er muß Tatsachen vortragen und ggf. beweisen, aus denen sich ergibt, daß eine den Betriebszwecken dienliche weitere

1) Becker, in GK-KSchG, § 14 Anm. 25

2) siehe oben S. 13

Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist. Je nachdem, ob der Auflösungsantrag begründet ist oder nicht, wird das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer angemessenen Entschädigung aufgelöst oder es wird fortgesetzt. Diesen Schwierigkeiten ist der Arbeitgeber gegenüber den leitenden Angestellten i.S.d. Kündigungsschutzgesetzes enthoben. Stellt der Arbeitgeber einen Auflösungsantrag, so ist diesem Antrag, allerdings gegen eine Abfindung, stattzugeben.

Diese Regelung berücksichtigt, daß zwischen dem Arbeitgeber und den leitenden Angestellten ein besonderes Vertrauensverhältnis besteht. Der Arbeitgeber soll alleine entscheiden können, ob dieses Vertrauensverhältnis nach einer Kündigung noch besteht¹⁾.

Festzuhalten bleibt jedoch, daß die Position der leitenden Angestellten im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern schwächer ist. Dies bedeutet, daß sich die Überlegungen des Arbeitgebers bei einer sozial nicht gerechtfertigten Kündigung auf die finanzielle Frage beschränken kann, wieviel ihn diese Kündigung in einem Streitfall kosten kann²⁾. Hier kann das in den Basisvereinbarungen mitunter vereinbarte Anhörungsrecht des Sprecherausschusses und die entsprechende Regelung in § 8 Abs. 9 SprALAG den leitenden Angestellten helfen³⁾.

1) G. Hueck, in Hueck, Kündigungsschutzgesetz, § 14 Rn. 12

2) Wagner, BB 1975, 1401 (1402)

3) siehe unten S. 177

Eine Sonderstellung nehmen die leitenden Angestellten ferner im Bereich der Mitbestimmung ein. Gem. § 15 Abs. 2 S. 2, 3 MitbestG müssen sie entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis mit mindestens einem leitenden Angestellten im Aufsichtsrat vertreten sein. Für die Bestimmung der leitenden Angestellten verweist § 3 Abs. 3 Nr. 2 MitbestG auf § 5 Abs. 3 BetrVG.

Auch die Rechtsprechung hat die leitenden Angestellten in verschiedener Hinsicht einer Sonderbehandlung unterworfen.

Besonderheiten gelten bei der Haftung der leitenden Angestellten. Bei den übrigen Arbeitnehmern führen die Grundsätze über die Haftungsmilderung bei gefahrgeneigter Tätigkeit dazu, daß ein Schaden, den ein Arbeitnehmer in Ausübung gefahrgeneigter Arbeit weder vorsätzlich noch grob fahrlässig verursacht, zum Betriebsrisiko zählt und vom Arbeitgeber zu tragen ist¹⁾.

1) BAG NJW 1983, 1693 unter Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung, wonach bei leichter Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers der Arbeitgeber den Schaden zu tragen hatte, bei Fahrlässigkeit hingegen der Schaden in angemessenem Umfang verteilt wurde. Zu der obigen Entscheidung s. auch Naendrup JuS 1984, 336, Kothe, BB 1983, 1603. Im übrigen ist die Entwicklung noch nicht abgeschlossen. Auf Vorlage des 3. Senats des Bundesarbeitsgerichts - 3 AZR 487/80 - muß sich der große Senat nunmehr dazu äußern, ob haftungsbeschränkende Grundsätze allgemein für betriebliche Tätigkeiten eines Arbeitnehmers gelten, ohne Rücksicht darauf, ob diese Tätigkeiten gefahrgeneigt sind. Die dem großen Senat vorgelegten Fragen sind in NJW 1986, 954, veröffentlicht.

In zwei Entscheidungen aus dem Jahre 1969 hat der Bundesgerichtshof¹⁾ die Anwendung dieser Grundsätze auf die leitenden Angestellten abgelehnt. Es könne von vornherein nicht angenommen werden, daß ein leitender Angestellter bei Fehlleistungen innerhalb des ihm übertragenen Verantwortungsbereiches von seiner Haftung nach den Grundsätzen der gefahrgeneigten Tätigkeit freigestellt sei²⁾. Der Anwendung der Grundsätze der Haftungserleichterung bei gefahrgeneigter Tätigkeit stehe schon die personelle Stellung eines derartigen Dienstverpflichteten entgegen, der seine Dienste in eigener Verantwortung leiste und im wesentlichen seine Tätigkeit frei gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen könne. Die Tätigkeit eines Justitiars könne nicht als gefahrgeneigt angesehen werden. Es handele sich um Dienstleistungen höherer Art, die nicht mittels oft ermüdender und schon deshalb gefahrgeneigter Routine erledigt werden könnten, sondern regelmäßig sei eine gewissenhafte Prüfung und Überlegung und vor allem ein ruhiges Nachdenken unter Einsatz besonderer Fachkenntnisse und Erfahrungen erforderlich. Der Betriebsinhaber wolle durch die Anstellung eines Justitiars gerade das Risiko ausschalten, das seinen geschäftlichen Unternehmungen in rechtlicher Hinsicht anhaften könne³⁾.

1) BGH VersR 1969, 474 (477) unter Berufung auf Monjau, DB 1969, 84 (86); ebenso Grüll, Handbuch für leitende Angestellte, Band 1, S. 198; AP Nr. 51 zu § 611 BGB (Haftung des Arbeitnehmers)

2) AP Nr. 51 zu § 611 BGB (Haftung des Arbeitnehmers)

3) BGH AP Nr. 51 zu § 611 BGB (Haftung des Arbeitnehmers)

Demgegenüber hat es das Bundesarbeitsgericht¹⁾ ausdrücklich offengelassen, ob der Ansicht des Bundesgerichtshofes zu folgen ist. Der Bundesgerichtshof habe Fehler innerhalb der herausgehobenen Funktionen eines leitenden Angestellten haftungsrechtlich nicht privilegieren wollen. Damit sei jedoch nicht gesagt, daß ein leitender Angestellter nie in den Genuß einer Haftungserleichterung kommen könne, unabhängig davon, welche Tätigkeit er verrichte. Eine so weitgehende Schlechterstellung der leitenden Angestellten wäre nicht gerechtfertigt. Die Überwachung von Bauarbeiten auf ihre fachgerechte Ausführung durch einen Bauingenieur in leitender Funktion sei keine Tätigkeit, die für leitende Angestellte charakteristisch sei, sondern obliege normalerweise einem Polier oder Bauleiter²⁾.

Der Ansicht des Bundesgerichtshofs zur Frage der Anwendung der Grundsätze der Haftungsmilderung bei gefahrgeneigter Tätigkeit auf leitende Angestellte kann nicht gefolgt werden. Den leitenden Angestellten steht die zu einem ruhigen Nachdenken erforderliche Zeit oft nicht zur Verfügung³⁾. Häufig müssen sie unter Zeitdruck wichtige Entscheidungen treffen, deren Risiken

1) BAG BB 1977, 245 (246). Der unterschiedliche Rechtzug beruht auf § 19 Abs. 3 BNotO. Der Bundesgerichtshof hatte über Amtspflichtverletzungen von Notaren zu entscheiden. Wegen der Subsidiaritätsklausel des § 19 Abs. 1 S. 2 BNotO kam es darauf an, ob leitende Angestellte der jeweiligen Geschädigten ebenfalls Fehler begangen hatten, ohne die der Schaden nicht eingetreten wäre. Aus diesem Grund mußte sich der Bundesgerichtshof dazu äußern, ob sich leitende Angestellte auf die Grundsätze der Haftungsmilderung bei gefahrgeneigter Tätigkeit berufen können.

2) BAG BB 1977, 245 (246)

3) Reinhard, Die dogmatische Begründung der Haftungsbeschränkung des Arbeitnehmers, S. 190; Martens, Das Arbeitsrecht der leitenden Angestellten, S. 122

in keinem Verhältnis zu ihrem Einkommen stehen¹⁾. Ferner können auch die leitenden Angestellten ihr Arbeitsprogramm nicht selbst gestalten, sondern dieses wird ihnen durch die betrieblichen Erfordernisse diktiert²⁾. Darüberhinaus müssen sie zahlreiche Tätigkeiten ausüben, die nicht ihren besonderen Funktionen entsprechen, sondern denen lediglich untergeordnete Bedeutung zukommt³⁾. Von einem leitenden Angestellten kann zwar mehr verlangt werden als von einem anderen Arbeitnehmer, dies rechtfertigt jedoch keinen gänzlichen Ausschluß der leitenden Angestellten von Haftungserleichterungen⁴⁾. Die leitenden Angestellten haben einen Gleichbehandlungsanspruch insoweit, als es um die Anwendung maßgeblicher Grundsätze des Arbeitsrechts geht⁵⁾. Allerdings erfordert die Verpflichtung zur Leistung höherer Dienste eine besondere Sorgfalt, bei deren Verletzung eher grobe Fahrlässigkeit vorliegen kann⁶⁾.

Der weite Aufgaben- und Verantwortungsbereich eines leitenden Angestellten stellt erhöhte Anforderungen. Von ihm kann in der Regel erwartet werden, daß er weitgehend eigenverantwortlich entscheidet und sich

1) Döring, Arbeitnehmerhaftung und Verschulden. S. 104

2) Reinhard, Die dogmatische Begründung der Haftungsbeschränkung des Arbeitnehmers, S. 190

3) Martens, Das Arbeitsrecht des leitenden Angestellten, S. 120

4) Gamillscheg/Hanau, Die Haftung des Arbeitnehmers, S. 20

5) Bieler, BB 1977, 1000

6) Reinhard, a.a.O., S. 191

notwendige Informationen selbst beschafft¹⁾. Eine Haftung ist ferner dann gegeben, wenn betriebliche Zuständigkeitsregelungen nicht beachtet werden²⁾.

Ein gänzlicher Ausschluß der leitenden Angestellten von einer Haftungsmilderung bei gefahrgeneigter Tätigkeit ist somit nicht gerechtfertigt. Auf Grund der an sie zu stellenden besonderen Anforderungen kann bei ihnen jedoch eher eine grobe Fahrlässigkeit bei Sorgfaltspflichtverletzungen vorliegen.

Für die Rechtspraxis bleibt festzuhalten, daß sich die leitenden Angestellten jedenfalls nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs hinsichtlich ihrer Haftungsrisiken auf schwankendem Boden³⁾ befinden. Nachfragen des Verfassers bei Versicherungen haben ferner ergeben, daß eine Absicherung dieses Risikos über eine private Versicherung nicht möglich ist. Die leitenden Angestellten sind mithin nach höchststrichterlicher Rechtsprechung erheblichen Haftungsrisiken ausgesetzt. Möglich wäre es, die Haftung in den Arbeitsverträgen der Höhe nach zu begrenzen. Auch hier wird sich der einzelne leitende Angestellte weder um diese Fragen kümmern, selbst wenn dies der Fall wäre, aber wohl kaum regeln können. Hier könnten die Sprecherausschüsse allgemeine Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber abschließen.

1) Döring, Arbeitnehmerhaftung und Verschulden, S. 104

2) Martens, Das Arbeitsrecht des leitenden Angestellten, S. 117

3) Martens, a.a.O., S. 120.

Weitere Besonderheiten gelten bei Betriebsänderungen. Nach einer neueren Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts¹⁾ wird auch über den Gleichbehandlungsgrundsatz keine Verpflichtung des Arbeitgebers begründet, den leitenden Angestellten ebenso wie den von einem Sozialplan (§ 112 BetrVG) begünstigten Arbeitnehmern eine Abfindung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu zahlen. In dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich festgestellt, daß es verfassungsrechtlich zulässig ist, die leitenden Angestellten von den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes ganz oder teilweise auszunehmen. Die Herausnahme der leitenden Angestellten aus dem Betriebsverfassungsrecht beruhe letztlich darauf, daß leitende Angestellte kraft ihrer Funktion Unternehmerinteressen wahrzunehmen hätten und daher nicht gleichzeitig in der Betriebsverfassung Arbeitnehmerinteressen wahrnehmen und vertreten sollten, nicht aber auf einem mangelnden Schutzbedürfnis. Dieser Grund rechtfertige auch die Herausnahme der leitenden Angestellten aus dem Geltungsbereich der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes über den Sozialplan. Die leitenden Angestellten müßten als Arbeitnehmer an einem günstigen Sozialplan interessiert sein, als leitende Angestellte aber im Interesse des Unternehmens auf einen möglichst gering dotierten Sozialplan hinarbeiten. In diesen Interessengegensatz würden die leitenden Angestellten wiederum gedrängt, wenn sie über den Gleichbehandlungsgrundsatz am Sozialplan teilnähmen²⁾.

Auch dem rechtswissenschaftlichen Schrifttum galten die leitenden Angestellten bislang nicht als schutzbedürftig. Wegen ihrer geringen Anzahl, ihrer großen Bedeutung für das Unternehmen und wegen ihrer meist vorhandenen geschäftlichen Erfahrung, sollten sie sich

1) BAG NJW 1986, S. 94

2) BAG NJW 1986, S. 95

wesentlich von den übrigen Arbeitnehmern unterscheiden¹⁾. Kraft ihrer herausgehobenen Stellung im Betrieb sollten sie über bessere Möglichkeiten verfügen, ihre Interessen selbst wahrzunehmen²⁾.

Erst in neuerer Zeit zeichnet sich eine Wende ab. Es wird eingewandt, die Ansicht, wonach die leitenden Angestellten nicht oder kaum schutzbedürftig seien, beruhe auf der Fehlvorstellung, sozial schutzbedürftig sei nur der wirtschaftlich Schwache³⁾.

Es kann davon ausgegangen werden, daß diese rechtliche Sonderbehandlung ein Grund für das gesteigerte Gruppenbewußtsein der leitenden Angestellten und für die Bildung von Sprecherausschüssen ist. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in sozialen, wirtschaftlichen und personellen Angelegenheiten haben für die leitenden Angestellten selbst keine Bedeutung, weil sie vom Betriebsrat nicht repräsentiert werden. Denkbar ist jedoch, und die Umfrage bestätigt dies, daß auch für die leitenden Angestellten Entlohnungsgrundsätze (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) oder die Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG) unter Mitwirkung des Sprecherausschusses geregelt werden. Ein sozialer Schutz läßt sich auch dadurch erreichen, daß entsprechend § 102 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht des Sprecherausschusses bei Kündigungen leitender Angestellter vereinbart wird.

1) Hueck, BB 54, 536 (537) und in Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1. Bd., S. 77, 78; Nikisch, Arbeitsrecht, 1. Bd., S. 133; Trinkhaus, Leitende Angestellte, AR-Blattei, D II, H I, 2c; Pakebusch, BB 64, 42 (44)

2) Pakebusch, BB 64, 42 (44)

3) Rüthers, BB 1972, 1105 (1108)

Auch die Höhe von Abfindungen läßt sich regeln. Da die Gehälter der leitenden Angestellten nicht aufgrund von Tarifverträgen erhöht werden, lassen sich auch z. B. die Zeiträume regeln, innerhalb derer die Gehälter zu prüfen oder anzupassen sind. In den Arbeitsverträgen kann die Haftung der Höhe nach begrenzt werden. Derartige Verträge können zum Ausgleich der rechtlichen Sonderbehandlung der leitenden Angestellten beitragen. Der einzelne leitende Angestellte ist regelmäßig kaum in der Lage, derartige Regelungen durchzusetzen. Er wird sich um diese Dinge auch selbst nicht kümmern. Die betrieblichen Besonderheiten der einzelnen Unternehmen schließen aus, daß sich die übergeordneten Verbände der leitenden Angestellten dieser Probleme annehmen. Die Sprecherausschüsse sind daher geeignete Institutionen, um die Interessen der leitenden Angestellten zu vertreten.

§ 2 UMFRAGE BEI SPRECHERAUSSCHÜSSEN IN DEUTSCHEN UNTERNEHMEN ZUR KLÄRUNG DER RECHTSTATSÄCHLICHEN GRUNDLAGEN VON VEREINBARUNGEN ZWISCHEN DEM SPRECHERAUSSCHUSS UND DEM ARBEITGEBER

A. ZIELSETZUNG DER UMFRAGE

Durch eine Umfrage unter Sprecherausschüssen in der deutschen Wirtschaft sollte geklärt werden, ob und inwieweit die Sprecherausschüsse mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen abschließen, die Wirkungen auf die Einzelarbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten haben. Auseinandersetzungen hinsichtlich etwaiger Vereinbarungen sind bisher nicht bekannt. Es ist daher denkbar, daß sich die Tätigkeit der Sprecherausschüsse auf eine bloße beratende Tätigkeit beschränkt, jedoch keine Vereinbarungen mit Wirkungen für die Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten abgeschlossen werden.

Für den Fall, daß die Ausschüsse Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber abschließen, sollte geklärt werden, auf welche Weise diese Vereinbarungen zustandekommen. Möglich ist z. B., daß die leitenden Angestellten den Sprecherausschuß ausdrücklich oder konkludent, generell oder speziell, zum Abschluß von Vereinbarungen bevollmächtigen.

Vielfach bestehen zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber grundlegende Vereinbarungen für die Tätigkeit der Sprecherausschüsse. Diese werden im folgenden als Basisvereinbarungen bezeichnet. Sonstige Vereinbarungen werden als Sondervereinbarungen oder nur als Vereinbarungen bezeichnet.

Diese Basisvereinbarungen können Vollmachten zum Abschluß von Vereinbarungen enthalten. Ob und inwieweit dies der Fall ist, sollte durch eine Überprüfung der Basisvereinbarungen geklärt werden.

Im einzelnen sollte die Umfrage klären,

- in welchen Bereichen der Schwerpunkt der Tätigkeit der Sprecherausschüsse liegt,
- ob eine Basisvereinbarung für die Tätigkeit des betreffenden Sprecherausschusses besteht,
- wie die Einstellung zu einer gesetzlichen Regelung der Sprecherausschüsse ist,
- ob eine gesetzliche Grundlage, um verbindlich für jeden leitenden Angestellten handeln zu können, für erforderlich gehalten wird,
- inwieweit bei den Wahlen zum Sprecherausschuß Wählerlisten geführt werden,
- ob es Fälle gibt, in denen sich der Arbeitgeber, der Sprecherausschuß oder leitende Angestellte nicht an Vereinbarungen gehalten haben und,
- ob in den Anstellungsverträgen ein Hinweis auf die Tätigkeit des Sprecherausschusses vorhanden ist und dieser Hinweis Vereinbarungen für verbindlich erklärt.

Eine Aufstellung der ULA weist per Februar 1978 insgesamt 255 Unternehmen auf, in denen Sprecherausschüsse tätig sein sollen¹⁾. Diese Zahl ist für sich allein betrachtet jedoch wenig aufschlußreich. Dies hängt mit der unterschiedlichen Organisationsform der Sprecherausschüsse in Großunternehmen zusammen. Bei einigen

1) vgl. im Anhang S. 7. Einige der Unternehmen teilten dem Verfasser mit, daß bei ihnen kein Sprecherausschuß besteht. Die Aufstellung wurde dementsprechend berichtigt.

Unternehmen bestehen in der Hauptniederlassung und in jeder Zweigniederlassung jeweils separate Sprecherausschüsse.

Mitunter besteht in diesem Fall ein übergeordnetes Gremium, d. h., die einzelnen Sprecherausschüsse bilden einen sogenannten Unternehmensausschuß oder einen Gesamtsprecherausschuß. In anderen Unternehmen besteht lediglich ein zentraler Sprecherausschuß, in den die einzelnen Betriebe Delegierte entsenden. Darüber hinaus gibt es Mischformen, d. h. in einigen Niederlassungen bestehen eigenständige Sprecherausschüsse, andere wiederum entsenden lediglich Vertreter.

Die Anzahl der Sprecherausschüsse ist daher ein bloßer Anhaltspunkt. Einen besseren Eindruck von der Bedeutung der Sprecherausschüsse vermittelt die im Anhang wiedergegebene Aufstellung, aus der ersichtlich ist, daß bei dem größten Teil namhafter deutscher Unternehmen Sprecherausschüsse bestehen¹⁾.

Unter 146 dieser Unternehmen, in denen nach der Aufstellung der ULA Sprecherausschüsse bestehen sollten, führte der Verfasser eine Umfrage durch. Die Anzahl von 146 Unternehmen ergab sich daraus, daß bei verzweigten Unternehmen lediglich die Hauptniederlassung in die Umfrage einbezogen wurde.

Von insgesamt 146 verschickten Fragebögen gingen 63 auswertbare Bögen wieder ein. Allerdings waren mitunter nicht alle Fragen beantwortet.

Einige Sprecherausschüsse äußerten sich in Form eines Schreibens, dabei wurden mitunter nicht alle im Frage-

1) vgl. Anhang S. 7

bogen enthaltenen Fragen beantwortet, andererseits wurden Hinweise und Anregungen gegeben.

Soweit die Auswertung bei den einzelnen Fragen nicht 100 v. H. erreicht, bedeutet dies, daß die restlichen Sprecherausschüsse sich zu dieser Frage nicht geäußert haben.

7 Unternehmen gaben an, daß kein Sprecherausschuß besteht.

Von 146 versandten Fragebögen gingen somit - bezogen auf 63 auswertbaren Bögen - 43 v. H. ausgefüllt wieder ein. Unter Einbeziehung derjenigen Schreiben, die zu den wesentlichen Punkten der Umfrage Stellung nahmen, liegt die Rücklaufquote bei über 50 v. H. Es beteiligten sich die Sprecherausschüsse zahlreicher Großunternehmen¹⁾ mit einer Vielzahl leitender Angestellter.

Da die Anzahl der Sprecherausschüsse begrenzt ist, konnte sich die Umfrage naturgemäß nicht an einen sehr großen Adressatenkreis richten. Selbst Umfragen der Verbände der leitenden Angestellten hatten im wesentlichen ähnliche Rücklaufquoten. Von der ULA wurden insgesamt drei Umfragen unter Sprecherausschüssen durchgeführt²⁾. Bei diesen Umfragen standen jedoch andere Fragen, wie z. B. die Abgrenzung der leitenden Angestellten von den sonstigen Belegschaftsangehörigen.

1) z. B. BASF AG, Siemens AG, Schering AG, Bayer AG, Estel-Hoesch AG, Daimler-Benz AG, Hoffmann-La Roche AG, Esso AG, Colonia und Merck AG

2) Die Ergebnisse dieser Umfragen sind teilweise wiedergegeben in der "Leitende Angestellte" 4/1979, S. 28 ff., 3/1981, S. 22.

gen, die Anzahl und Amtszeit der Sprecher, im Vordergrund. Soweit vergleichbare Fragen gestellt wurden, wurden die Ergebnisse mit den Resultaten dieser Umfrage verglichen¹⁾).

- 1) Bemerkenswert ist, daß die anerkannte Untersuchung von Witte/Bronner, Die leitenden Angestellten, sich bei einem um ein Vielfaches größeren Adressatenkreis auf 156 Unternehmen beschränkte, wobei 116 Interviews realisiert wurden, Witte/Bronner, a.a.O. S. 42.

B. AUSWERTUNG DER UMFRAGEERGEBNISSE

I. Schwerpunkt der Tätigkeit

In der Umfrage wurde nach dem Schwerpunkt der Tätigkeit des Sprecherausschusses gefragt.

Von den Antworten entfielen,

- 87 v. H. auf die Unterrichtung über die wirtschaftliche Lage und die Geschäftsergebnisse des Unternehmens,
- 59 v. H. auf Fragen der betrieblichen Altersversorgung,
- 51 v. H. auf die Vereinbarung von Richtlinien für die Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten,
- 38 v. H. auf Gehaltserhöhungen,
- 27 v. H. auf Erfolgsbeteiligungen und
- 18 v. H. auf Einsprüche bei Kündigungen¹⁾,

- 1) Vergleichbare Fragen enthielt eine - unabhängig von dieser Befragung - durchgeführte Umfrage der ULA aus dem Jahre 1979, vgl. auch S. 25 dieser Arbeit. Die Ergebnisse sind teilweise abgedruckt in "Der leitende Angestellte" 3/81 S. 22 ff. Beide Umfragen kamen insoweit zu ähnlichen Ergebnissen; Bei der Umfrage der ULA entfielen von den Antworten,

- 87 v. H. auf Informationen,
- 74 v. H. auf Fragen der betrieblichen Altersversorgung,
- 72 v. H. auf Gehaltsentwicklungen,
- 47 v. H. auf vertragliche Fragen und
- 38 v. H. auf Kündigungsfragen.

Diese Ergebnisse stimmen weitgehend mit den Resultaten dieser Umfrage überein. Die Reihenfolge ist identisch. Die prozentuale Abweichung bei Kündigungsfragen könnte darauf zurückzuführen sein, daß hier diese Frage enger formuliert war und sich nur auf Einsprüche bezog.

Auch Martens, Das Arbeitsrecht der leitenden Angestellten, S. 72, geht davon aus, daß der Informationsaustausch mit der Unternehmensleitung an erster Stelle steht.

Als weitere Tätigkeiten wurden genannt:

Die Unterrichtung über alle die leitenden Angestellten betreffenden sozialen und wirtschaftlichen Fragen, Fragen der Aus- und Weiterbildung, Mitsprache bei ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen und bei Unfallversicherungen, das Hinwirken auf einen verlängerten Kündigungsschutz, Aktivitäten hinsichtlich der Aufsichtsratswahlen in mitbestimmten Unternehmen, sowie Fragen der Vermögensbildung und Beteiligung.

Es besteht somit bei nahezu allen Sprecherausschüssen ein großes Informationsbedürfnis über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens. Erhebliche Bedeutung haben Fragen der betrieblichen Altersversorgung, die Vereinbarung von Richtlinien für die Arbeitsverhältnisse und Gehaltserhöhungen. Dies ist hinsichtlich der Altersversorgung nicht überraschend, da das Gehalt der leitenden Angestellten in der Regel über den Beitragsbemessungsgrundsätzen¹⁾ der Kranken- und Rentenversicherung liegt. Ca. 88 v. H. aller leitenden Angestellten hatten im Jahre 1979 eine Altersversorgungs-Zusage²⁾.

1) Für das Jahr 1983 betrug die Beitragsbemessungsgrenze 60.000,- DM, der Beitragssatz belief sich auf 18 v. H. - § 112 Abs. 1 und 2 AVG iVm. der Bekanntmachung des BMA vom 17.12.1982, BAAnz. 239/82 - Im Jahre 1984 belief sich die Beitragsbemessungsgrenze auf 62.400,- DM, der Beitragssatz auf 18,5% und im Jahr 1985 auf 64.800,- DM (gleich monatlich 5.400,- DM) und der Beitragssatz auf 18,7 %. Die Entwicklung der Beitragsbemessungsgrenzen und Beitragssätze ab 1957 ist wiedergegeben bei Friederici NJW 1986, 689 (692).

2) Nebe, Der Arbeitsvertrag des Leitenden Angestellten S. 88

Da für leitende Angestellte keine Tarifverträge bestehen, überrascht auch die Vereinbarung von Gehaltserhöhungen nicht. Aus der weitverbreiteten Tendenz zur Vereinbarung von Richtlinien für die Arbeitsverhältnisse läßt sich das Bestreben nach Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen und nach sozialem Schutz erkennen.

Die demgegenüber geringere Bedeutung der Verhandlungen über Erfolgsbeteiligungen erklärt sich aus einem gegenüber der Vergangenheit verminderten Interesse der leitenden Angestellten an Erfolgsbeteiligungen¹⁾. Dies hat, neben der allgemeinen Tendenz, das Einkommen nicht vom Erfolg bzw. Mißerfolg des Unternehmens abhängig zu machen, auch steuerliche Gründe. Immer interessanter wurden für Führungskräfte steuerbegünstigte Zusatzleistungen, wie z. B. betriebliche Altersversorgung oder Dienstwagen, die auch zur privaten Nutzung zur Verfügung stehen.

Die relativ geringe Tätigkeit der Sprecherausschüsse anläßlich von Kündigungen bringt zum Ausdruck, daß Führungskräfte im allgemeinen kein Interesse haben, nach einer erfolgten Kündigung im Unternehmen zu verbleiben. Ein Rechtsstreit ist auch im Falle eines Ob-siegens wenig sinnvoll, da dies dem Fortkommen in dem Unternehmen regelmäßig abträglich ist. Häufig erfolgt auch eine einvernehmliche Trennung. Dabei wird von Seiten des Unternehmens mitunter eine Hilfestellung

1) Während im Jahre 1970 noch ca. zwei Drittel aller Führungskräfte Teile des Einkommens erfolgsabhängig ausgezahlt bekamen, waren es im Jahre 1979 nur noch etwas mehr als die Hälfte; Näser, in "Die Zeit" vom 07.12.1979, "Erfolgsbeteiligungen nicht mehr gefragt".

beim Suchen und Finden einer neuen Stelle durch darauf spezialisierte Firmen angeboten. Dementsprechend wird auch der Sprecherausschuß in derartigen Fällen relativ selten eingeschaltet.

II. Vorhandensein einer Basisvereinbarung

In der Umfrage wurde danach gefragt, ob eine Basisvereinbarung zwischen dem Sprecherausschuß und dem Arbeitgeber besteht. Wurde diese Frage mit "ja" beantwortet, schloß sich die weitere Frage an, ob diese Vereinbarung schriftlich abgeschlossen wurde¹⁾.

Die Antworten ergaben, daß in

71 v. H. der Fälle eine Basisvereinbarung besteht.

Diese ist in

68 v. H. der Fälle schriftlich abgeschlossen und lediglich in

24 v. H. der Fälle besteht keine grundlegende Vereinbarung für die Tätigkeit des Sprecherausschusses.

Daraus ergibt sich, daß in der Mehrzahl der Fälle der Sprecherausschuß auf Grund einer im Regelfall schriftlichen Basisvereinbarung tätig wird. Mündliche Vereinbarungen sind Ausnahmen (3 v. H.).

Lediglich in ca. einem Viertel der Fälle besteht keine Basisvereinbarung. In diesen Fällen sind die wesentlichen Gründe:

1) Diese Frage war insoweit ungenau formuliert, als lediglich nach grundlegenden Vereinbarungen zwischen dem Sprecherausschuß und dem Arbeitgeber gefragt wurde. Denkbar ist jedoch auch, und die Umfrage bestätigte dies, daß eine Basisvereinbarung lediglich zwischen den leitenden Angestellten intern beschlossen wird. Im Ergebnis war diese Ungenauigkeit unbedeutend, da alle beteiligten Sprecherausschüsse die Frage richtigerweise dahingehend verstanden haben, ob überhaupt eine grundlegende Vereinbarung besteht.

Auf Seiten der Sprecherausschüsse wird eine schriftliche Vereinbarung nicht für notwendig gehalten, solange die Wahl und die Tätigkeit der Sprecherausschüsse nicht behindert wird. Des weiteren besteht die Befürchtung, daß eine schriftliche Basisvereinbarung zu einer starren Festlegung der Kompetenzen führt, deren Überschreitung im Einzelfall nicht möglich ist. Man will möglichst flexibel sein.

Auf der anderen Seite scheuen sich die Unternehmensleitungen, mit den Sprecherausschüssen schriftliche Abmachungen zu treffen, weil sie ebenfalls ihren Bewegungsspielraum nicht einengen wollen. Ferner sollen Konfliktsituationen mit dem Betriebsrat von vornherein vermieden werden.

Eine Auswertung von 32 eingegangenen Basisvereinbarungen unter dem Gesichtspunkt, zwischen wem die Vereinbarungen abgeschlossen wurden, ergab, daß es drei verschiedene Grundtypen gibt:

1. Ein Teil der Basisvereinbarungen wird zwischen dem Arbeitgeber und den leitenden Angestellten abgeschlossen. Diese werden dabei "durch den vorbereitenden Ausschuß¹⁾", bzw. den Sprecherausschuß oder Konzernsprecherausschuß²⁾ vertreten. Dieser Grundtyp ist der häufigste³⁾.

1) z. B. Hoffmann-La Roche AG, BASF AG, wiedergegeben im Anhang S. 70

2) Wacker-Chemie, im Anhang S. 97

3) Insgesamt gehörten zu diesem Typ 59 v. H. der eingegangenen Basisvereinbarungen.

2. Bei einem anderen Teil der Vereinbarungen ist der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen nicht beteiligt. Die leitenden Angestellten selbst legen die grundsätzlichen Regelungen für die Tätigkeit des Sprecherausschusses fest. Dies geschieht im allgemeinen in einer Versammlung¹⁾. In der Häufigkeit rangiert dieser Grundtyp nach dem Vorangegangenen²⁾.
3. Ein dritter Grundtyp ist dadurch gekennzeichnet, daß zwei grundlegende Vereinbarungen für die Tätigkeit des Sprecherausschusses vorhanden sind. Zunächst beschließen die leitenden Angestellten intern die Grundsätze für die Tätigkeit des Sprecherausschusses. Der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen ist dabei nicht beteiligt. In der Basisvereinbarung ist dann vorgesehen, daß der Sprecherausschuß zum Abschluß einer weiteren Vereinbarung mit der Geschäftsleitung bevollmächtigt wird³⁾. Dieser Typ ist relativ selten⁴⁾. Im Ergebnis bestehen in diesem Fall zwei Basisvereinbarungen, von denen die eine das Innen-, die andere das Außenverhältnis betrifft.

In diese drei Grundtypen lassen sich alle Basisvereinbarungen einordnen. Mitunter bestehen gesonderte

1) Hermes Kreditvers.-AG, im Anhang S. 67

2) Zu diesem Typ zählten 34 v. H. der Fälle.

3) Colonia AG, im Anhang S. 39. Es besteht eine Trennung in ein Statut und in eine Rahmenvereinbarung. Dieser Grundtyp ähnelt dem Modell von Sacker in 25 Jahre BAG, S. 471 ff., im Gegensatz zu diesem fehlt jedoch eine Liste, in der die einzelnen leitenden Angestellten den Sprecherausschuß ausdrücklich bevollmächtigen.

4) Lediglich ein Fall wurde bekannt.

Wahlordnungen, die teilweise sehr detailliert sind, um Schwierigkeiten mit dem Betriebsrat und etwaige Wahlanfechtungen durch diesen zu vermeiden. Dabei handelt es sich jedoch nur um eine äußerliche Trennung des Wahlverfahrens von der Basisvereinbarung.

III. Einstellung zu einer gesetzlichen Regelung der Sprecherausschüsse

Eindeutig fiel das Ergebnis bei der Beantwortung der Frage aus, ob eine gesetzliche Regelung der Sprecherausschüsse erforderlich sei. Lediglich zwei Sprecherausschüsse zeigten sich ablehnend, ein Sprecherausschuß war unentschlossen¹⁾.

Alle anderen Sprecherausschüsse stimmten für eine gesetzliche Verankerung der Ausschüsse. Als Gründe wurden angegeben:

- Eine gesetzliche Regelung der Sprecherausschüsse ermögliche eine eindeutige Festlegung der Kompetenzen.
- Eine gesetzliche Regelung würde dazu beitragen, Schwierigkeiten mit dem Betriebsrat zu vermeiden. Ferner müßten die Ausschüsse dann von dem Betriebsrat anerkannt werden.
- Eine gesetzliche Regelung sei notwendig, um konkrete Mitspracherechte durchsetzen zu können.

Nahezu einhellig wurde somit eine gesetzliche Regelung für erforderlich gehalten. Zumindest bei den Sprecherausschüssen, die relativ weitgehende Basisvereinbarungen mit dem Arbeitgeber abgeschlossen haben, wäre

1) Begründungen wurden nicht gegeben. In dem einen Fall bestand allerdings kein Sprecherausschuß im eigentlichen Sinn, sondern die "Vertretung der Führungskräfte" beschränkte sich auf die Mitwirkung bei der Wahl des Vertreters der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat. In einer Antwort kam zum Ausdruck, daß man ohnehin einen Sprecherausschuß nicht für erforderlich halte. Dementsprechend besteht dann auch kein Interesse an einer gesetzlichen Regelung.

es denkbar gewesen, daß diese mit dem erreichten Status zufrieden sind, zumal diese Ausschüsse sich wohl auch von einer gesetzlichen Regelung keine weitergehenden Befugnisse erhoffen können. Die Umfrage hat diese Vermutung jedoch nicht bestätigen können.

IV. Interesse an Vertretungsbefugnissen

Der Fragebogen enthielt folgende Frage:

"Wird eine Befugnis, für jeden leitenden Angestellten handeln zu können (analog zu den Betriebsvereinbarungen), für erforderlich gehalten?" Damit sollte auf eine auch Nichtjuristen verständliche Art erkundet werden, ob eine Kompetenz zum Abschluß unmittelbar und zwingend wirkender Vereinbarungen entsprechend § 77 Abs. 4 BetrVG für notwendig gehalten wird.

- 54 v. H. der Sprecherausschüsse hielten eine derartige Kompetenz nicht für erforderlich,
- 38 v. H. der Sprecherausschüsse sprachen sich für eine derartige Kompetenz aus und
- 3 v. H. der Antworten zeigten sich unentschlossen.

Diejenigen Sprecherausschüsse, die eine derartige Kompetenz nicht für erforderlich hielten, gaben als Gründe an:

- Der Sprecherausschuß verstehe sich lediglich als ein beratendes und empfehlendes Gremium,
- die individuelle Verhandlungsmöglichkeit jedes einzelnen leitenden Angestellten solle nicht eingeschränkt werden. Im übrigen seien die Interessen der leitenden Angestellten zu unterschiedlich.

Die Sprecherausschüsse, die eine derartige Kompetenz wünschten, gaben hierfür im wesentlichen folgende Gründe an:

- Eine derartige Regelung sei notwendig, weil der Kreis der leitenden Angestellten relativ groß sei und

- die leitenden Angestellten immer noch Einzelkämpfer seien. Die Geschäftsleitung nutze dies mitunter aus.

Bei beiden Gruppen fanden sich jedoch differenzierende Antworten, die erkennen ließen, daß die Aussagen nicht generell gelten sollten. Diese Differenzierungen brachten folgende Einstellung zum Ausdruck:

- Für Mindestbedingungen und für Angelegenheiten von übergeordneter Bedeutung für die Gruppe der leitenden Angestellten seien derartige Kompetenzen erforderlich. Im übrigen sollte jeder leitende Angestellte seinen Handlungsspielraum behalten.

Dies zeigt, daß die Gesetzesentwürfe zur Regelung dieser Frage der Interessenlage der leitenden Angestellten, wie sie durch die Sprecherausschüsse repräsentiert wird, entsprechen, da darin den Ausschüssen eine Kompetenz zum Abschluß von Richtlinien¹⁾ eingeräumt werden soll, grundsätzlich jedoch der Entscheidungsspielraum des einzelnen leitenden Angestellten erhalten bleiben soll.

1) So der CDU/CSU-Entwurf aus dem Jahre 1971, der Gruppenantrag aus dem Jahre 1979 und das Arbeitgebermodell aus dem Jahre 1972, s. unten S. 75. Demgegenüber sah die These Nr. 10 der FDP zur Fortschreibung des Betriebsverfassungsgesetzes und der ULA-Entwurf aus dem Jahre 1979, s. unten S. 74, noch eine Kompetenz der Ausschüsse zum Abschluß zwingender Gesamtvereinbarungen vor. Zu dem neuesten Entwurf s. unten S. 157.

V. Führung von Wählerlisten

Gefragt wurde, ob bei den Wahlen zum Sprecherausschuß Wählerlisten geführt werden. Sofern dies bejaht wurde, schloß sich die Frage an, ob sich aus diesen Listen ersehen läßt, welcher Angestellte sich an der Wahl beteiligt hat.

71 v. H. der Antworten gaben an, daß Wählerlisten geführt werden. Daraus läßt sich in 60 v. H. der Fälle die Wahlbeteiligung des einzelnen leitenden Angestellten ablesen, in 40 v. H. der Fälle ist dies nicht der Fall,

8 v. H. der Antworten gaben an, daß keine Wählerlisten geführt werden.

Es werden somit in ca. drei Viertel der Unternehmen Wählerlisten geführt, es ist jedoch nur in der Hälfte der Unternehmen die Wahlbeteiligung des einzelnen leitenden Angestellten feststellbar; mit anderen Worten, die Wahlbeteiligung des jeweiligen leitenden Angestellten läßt sich nur in ca. 50 v. H. der Fälle ermitteln.

VI. Rechtsgeschäftliches Handeln des Sprecherausschusses in Vertretung der leitenden Angestellten

In der Umfrage wurde gefragt, ob Vereinbarungen zwischen dem Sprecherausschuß und dem Arbeitgeber vom Sprecherausschuß im eigenen Namen oder im Namen aller oder einzelner leitender Angestellten, vertreten durch den Sprecherausschuß, abgeschlossen werden.

Die Auswertung der Antworten ergab, daß beide Varianten etwa genauso häufig vorkamen. Wenn der Sprecherausschuß allerdings als Vertreter der leitenden Angestellten handelt, findet regelmäßig keine Einschränkung hinsichtlich einzelner leitender Angestellten statt, sondern der Sprecherausschuß handelt dann für sämtliche leitenden Angestellten.

VII. Aus Vereinbarungen resultierende Konfliktfälle

Die Frage, ob Fälle aufgetreten sind, bei denen sich der Arbeitgeber, der Sprecherausschuß oder leitende Angestellte nicht an Vereinbarungen gehalten haben, wurde lediglich von 15 v. H. der Sprecherausschüsse bejaht. Als Gründe wurden angeführt:

- Auslegungsfragen, die sich aus unpräzisen Formulierungen von Vereinbarungen ergaben
- mangelnde Information und Anhörung des Sprecherausschusses.

Demgegenüber gaben 64 v. H. der Befragten an, es habe keine Streitfälle gegeben.

In den restlichen Fällen - 21 v. H. - war diese Frage nicht beantwortet worden. Dies war notwendigerweise bei den Ausschüssen der Fall, die zuvor angegeben hatten, daß überhaupt keine Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber abgeschlossen werden. In diesen Fällen sind die Sprecherausschüsse reine Konsultationsgremien¹⁾, die Beantwortung der obigen Frage erübrigte sich daher für diese Ausschüsse.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß bisher keine Gerichtsentscheidungen zu Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuß aus Anlaß von Vereinbarungen bekannt geworden sind. Es kann daher davon ausgegangen werden, daß diese Streitigkeiten in hohem Maße außergerichtlich beigelegt werden.

1) vgl. Nr. 1 Abs. 1 S. 1 der Basisvereinbarungen der Mannesmann AG Hüttenwerke im Anhang S. 77

VIII. Hinweise auf Sprecherausschüsse im Anstellungsvertrag

Lediglich zwei Sprecherausschüsse bejahten die Frage, ob in den Anstellungsverträgen ein Hinweis auf die Tätigkeit des Sprecherausschusses enthalten sei. Diese beiden Sprecherausschüsse bejahten auch die sich daran anschließende Frage, ob der Anstellungsvertrag darüberhinaus eine Regelung enthält, wonach Vereinbarungen zwischen dem Sprecherausschuß und dem Arbeitgeber verbindlich sind.

Alle übrigen Sprecherausschüsse gaben an, daß in den Arbeitsverträgen kein diesbezüglicher Hinweis enthalten ist.

In 97 v. H. der Fälle ist somit in den Anstellungsverträgen kein Hinweis auf die Tätigkeit des Sprecherausschusses enthalten¹⁾.

1) Auch der Arbeitsring der Arbeitgeberverbände der deutschen chemischen Industrie, Anstellungsverträge mit leitenden Angestellten, S. 81, hat in seinem Entwurf von Anstellungsverträgen mit leitenden Angestellten auf einen entsprechenden Passus verzichtet.

C. AUSWERTUNG DER BASISVEREINBARUNGEN

I. Allgemeine Kompetenzen der Sprecherausschüsse

In nahezu allen Basisvereinbarungen findet sich ein Abschnitt, der die Aufgaben und Befugnisse des Sprecherausschusses festlegt. Typischerweise findet sich darin folgende generelle Funktionsbeschreibung des Sprecherausschusses:

"Der Sprecherausschuß vertritt im Rahmen der folgenden Bestimmungen und unter Beachtung der besonderen Verantwortung der leitenden Angestellten für das Unternehmen die wirtschaftlichen, sozialen und personellen Belange der leitenden Angestellten" 1).

Eine derartige Formulierung könnte den Eindruck erwecken, als ob die Sprecherausschüsse ganz generell die Interessen der leitenden Angestellten vertreten, unabhängig davon, ob es sich um Gruppen- oder Einzelinteressen handelt. Vorrangig beschränkt sich die Tätigkeit der Sprecherausschüsse jedoch auf Bereiche, die für alle leitenden Angestellten von Bedeutung sind. Dies ergab sich aus der Umfrage und folgt des weiteren aus der Zielsetzung der Sprecherausschüsse, die eine betriebliche Interessenvertretung für die Gruppeninteressen der leitenden Angestellten sein wollen.

1) vgl. z. B. die im Anhang S. 20, 70 wiedergegebene Basisvereinbarungen der BASF AG § 3 Abs. 3 und Hoffman-La Roche AG. Nr. 1 Abs. 2

Präziser ist daher folgende Formulierung:

"Der Sprecherausschuß nimmt die wirtschaftlichen, sozialen und personellen Belange des von ihm vertretenen Personenkreises gegenüber dem Vorstand wahr, sofern es sich um Grundsatzfragen von allgemeinem Interesse handelt" 1).

Die Tätigkeit der Sprecherausschüsse beschränkt sich somit vorrangig auf Grundsatzfragen, deren Behandlung von allgemeinem Interesse für die leitenden Angestellten insgesamt ist. Dementsprechend beziehen sich auch Sondervereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Sprecherausschuß regelmäßig auf Fragen, welche die Gesamtheit der leitenden Angestellten des Unternehmens betreffen.²⁾

Neben dieser generellen Funktionsbeschreibung des Sprecherausschusses finden sich mehr oder weniger detaillierte Konkretisierungen der Aufgaben und Befugnisse.

Im Vordergrund stehen dabei gemeinsame Besprechungen zwischen der Unternehmensleitung und dem Sprecherausschuß. Diese finden in bestimmten, meist vierteljährlichen Abständen statt. Sie dienen vor allem der Unterrichtung über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens. Regelmäßig werden diese Besprechungen protokolliert. Damit hat es bei dem größten Teil der Basisvereinbarungen sein Bewenden.

1) Hanse-Merkur Krankenversicherung Abs. II, 1, im Anhang S. 58

2) So ausdrücklich die Basisvereinbarung der Bayer AG, Abs. III, 2 Abs. 1, im Anhang S. 26

Bereits relativ selten sind weitere Konkretisierungen der Aufgaben, wie z. B. die Information über geplante Einstellungen, Fragen der Fortbildung oder Spesenabrechnungen oder die Aufstellung von Führungsgrundsätzen¹⁾.

Bereits als eine Ausnahme muß folgende Regelung angesehen werden:

"Veränderungen der für alle leitenden Angestellten geltenden Arbeitsbedingungen (z.B. Urlaubsregelungen, Bedingungen für Auslandsversetzungen usw.) hat die Geschäftsleitung mit dem Sprecherkreis rechtzeitig zu beraten. Im Falle einer geplanten Betriebsänderung, die wesentliche Nachteile auch für leitende Angestellte des Betriebes zur Folge haben kann, wird die Geschäftsleitung die daraus entstehenden Probleme mit dem Sprecherkreis erörtern" 2).

Demgegenüber findet sich bei einem Großteil der Basisvereinbarungen eine Beteiligung des Sprecherausschusses bei Kündigungen leitender Angestellter. Im allgemeinen hat der Sprecherausschuß ein Unterrichts- und Anhörungsrecht. Auf Wunsch eines betroffenen leitenden Angestellten vertritt der Sprecherausschuß diesen gegenüber der Unternehmensleitung. Diese Möglichkeit der individuellen Interessenwahrnehmung besteht im übrigen nicht nur bei Kündigungen, sondern regelmäßig dann, wenn der Betroffene damit einverstanden ist bzw. den Sprecherausschuß beauftragt³⁾.

1) vgl. z. B. die Basisvereinbarung der Mannesmann AG, Nr. 1.2 Abs. 2, wiedergegeben im Anhang S. 77

2) Degussa AG § 7 Abs. 3 und 4, im Anhang S. 55

3) vgl. im Anhang: Bayer AG III, 3, im Anhang S. 26; Colonia Versicherung AG § 3 Abs. 4, im Anhang S. 37; Henkel KGaA 3.4, im Anhang S. 63

In mitbestimmten Unternehmen sind die Sprecherausschüsse eine wichtige Kontaktstelle für den Vertreter der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat. Häufig sind sie auch an der Aufstellung der Wahlkandidaten beteiligt. In den Basisvereinbarungen neueren Datums finden sich dementsprechende Regelungen, z. B.:

"Eine besonders herauszuhebende Aufgabe des Sprecherausschusses ist es, um die Aufstellung der im Interesse des Unternehmens und des Kreises der leitenden Angestellten am geeignetsten erscheinenden Kandidaten für die Bewerbung um das Amt des Vertreters der leitenden Angestellten auf der Seite der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat bemüht zu sein" 2).

Mitunter ist auch vorgesehen, daß der Vertreter der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat befugt ist, an den Sitzungen des Sprecherausschusses mit Rede- und Antragsrecht teilzunehmen.

Sofern er kein gewähltes Mitglied des Sprecherausschusses ist, hat er dann allerdings kein Stimmrecht²⁾.

1) Basisvereinbarung der Osram GmbH, Abs. 1, Abs. 3, im Anhang S. 83

2) Henkel KGaA, Nr. 2.6, im Anhang S. 62

II. Kompetenzen hinsichtlich der Einzelarbeitsverhältnisse

Die Basisvereinbarungen wurden darauf untersucht, welche Regelungen hinsichtlich der Wirkungen von Vereinbarungen für das Einzelarbeitsverhältnis getroffen werden.

Am häufigsten findet sich, mitunter geringfügig verändert, folgende Regelung:

"Unternehmensleitung und Sprecherausschuß erörtern in gemeinsamen Angelegenheiten, die die Belange der leitenden Angestellten als Gesamtheit betreffen, beraten darüber und treffen Abreden. Sie legen Richtlinien fest, die bei der Ausgestaltung der einzelvertraglichen Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten zu beachten sind. Vereinbarungen sind in Sitzungsniederschriften festzuhalten" 1).

Diese Regelung lehnt sich inhaltlich eng an den Entwurf des Arbeitsrings der Arbeitgeberverbände der deutschen chemischen Industrie für eine Sprecherregelung der leitenden Angestellten an²⁾.

Eine ähnliche Bestimmung, jedoch erweitert um die Befugnis zum Abschluß von Regelungsabsprachen, lautet:

"Für die Gestaltung der Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten können Vorstand und Sprecherausschuß Richtlinien und Rahmenbestimmungen vereinbaren sowie Regelungsabsprachen treffen" 3).

1) Basisvereinbarung der BASF AG § 6 Abs. 4 im Anhang S. 22

2) Abgedruckt in RdA 73, 42 ff.

3) Colonia Vers. AG § 2 Abs. 3 S. 1, im Anhang S. 36

Demgegenüber lautet eine andere Bestimmung:

"Der Sprecherausschuß schließt mit dem Vorstand ... Vereinbarungen. Sofern diese Vereinbarungen Bestandteil der Einzeldienstverträge der leitenden Angestellten werden sollen, bedürfen sie deren Zustimmung (schuldrechtliche Wirkung)" 1).

Eine weitere Bestimmung lautet:

"Unternehmensleitung und Sprecherausschuß erörtern in gemeinsamen Besprechungen Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen und personellen Belange der leitenden Angestellten betreffen, beraten darüber und treffen Absprachen. Die Absprachen sind im Sitzungsprotokoll festzuhalten. Zu ihrer Rechtswirksamkeit wird der Inhalt dieser Absprachen von der Unternehmensleitung auf die Anstellungsverhältnisse der betroffenen leitenden Angestellten übertragen" 2).

Unbestimmter ist die Klausel,

"Es soll darauf hingewirkt werden, daß Gesprächsergebnisse, soweit sie die Dienstverhältnisse betreffen, bei der Ausgestaltung der Einzelverträge Beachtung finden" 3).

Konkreter ist folgende Regelung, die allerdings als Ausnahme anzusehen ist:

"Da eine betriebsverfassungsgesetzlichen Regelung über die kollektive Wahrnehmung der spezifischen Interessen der leitenden Angestellten in Betrieb und Unternehmen nicht besteht, beauftragen und bevollmächtigen im Rahmen der allgemeinen Vertrags- und Vereinigungsfreiheit die leitenden Angestellten der ... durch Einschreibung in die als Anlage dieser Vereinbarung beigefügte Liste den aus ihrer Mitte gemäß § 3 dieser Vereinbarung gewählten Sprecherkreis, ihre gemeinsamen Interessen gegenüber der Geschäftsleitung wahrzunehmen" 4).

- 1) Hoesch AG, § 5 Abs. 1, im Anhang nicht enthalten, da der Sprecherausschuß der Hoesch AG mit einer Veröffentlichung der Basisvereinbarung nicht einverstanden war.
- 2) Henkel KGaA, Nr. 3.2 und 3.3, im Anhang S. 63
- 3) Mannesmann AG, Nr. 1.2 (am Ende), im Anhang S. 78.
- 4) Basisvereinbarung der Degussa, § 1, im Anhang S. 52

"Für die Gestaltung der Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten können Geschäftsleitung und Sprecherkreis Absprachen treffen. Diese sind in die nach Abs. 2 anzufertigende Niederschrift über die gemeinsamen Besprechungen aufzunehmen" 1).

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß sich hinsichtlich der Wirkungen von Vereinbarungen für die Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten gänzlich unterschiedliche Regelungen finden. So können bei Angelegenheiten, die die Gesamtheit der leitenden Angestellten betreffen, Abreden getroffen werden. Richtlinien sind bei der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse zu beachten²⁾. In anderen Basisvereinbarungen ist insoweit eine Zustimmung der leitenden Angestellten erforderlich³⁾. Wieder andere Regelungen sehen vor, daß die Vereinbarungen von der Unternehmensleitung auf die Anstellungsverträge der leitenden Angestellten übertragen werden⁴⁾. In einem Fall war vorgesehen, daß die leitenden Angestellten, die sich insoweit in eine Liste eingeschrieben hatten, den Sprecherausschuß beauftragen und bevollmächtigen, ihre gemeinsamen Interessen gegenüber der Geschäftsleitung wahrzunehmen⁵⁾.

Einheitliche Aussagen hinsichtlich der Wirkungen von Vereinbarungen zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber für die Einzelarbeitsverträge lassen sich somit den Basisvereinbarungen nicht entnehmen.

1) Degussa § 6 Abs. 4, im Anhang S. 54

2) S. oben S. 61

3) S. oben S. 62

4) S. oben S. 62

5) S. oben S. 62

D. ZUSAMMENFASSUNG DER UMFRAGEERGEBNISSE

Die Ergebnisse der Untersuchungen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- In der Praxis der Sprecherausschüsse liegt das Schwergewicht der Tätigkeit auf der Erlangung von Informationen über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens. Des weiteren stehen im Vordergrund die Behandlung von Fragen der betrieblichen Altersversorgung, der Vereinbarung von Richtlinien für die Arbeitsverträge der leitenden Angestellten, sowie Gehaltsfragen.
- Zwei Drittel der Sprecherausschüsse arbeiten auf Grund einer schriftlichen Basisvereinbarung.
- Nahezu alle Sprecherausschüsse halten eine gesetzliche Regelung der Sprecherausschüsse für erforderlich.
- Hinsichtlich einer Kompetenz, analog zu der Kompetenz des Betriebsrates zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen, eine Befugnis zur unmittelbaren Einwirkung auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse zu erhalten, sind die Ansichten geteilt. Die Mehrheit hält eine solche Kompetenz nicht für erforderlich. Es finden sich jedoch sowohl bei den ablehnenden Stimmen als auch bei den Befürwortern einer solchen Kompetenz differenzierende Ansichten. Für notwendig gehalten wird eine derartige Kompetenz für Gruppeninteressen der leitenden Angestellten. Im übrigen soll jeder leitende Angestellte selbst entscheiden können.

- Bei den Wahlen zum Sprecherausschuß werden zwar in ca. einem Drittel der Fälle Wählerlisten geführt, es ist jedoch nur in der Hälfte der Fälle die Wahlbeteiligung des einzelnen leitenden Angestellten ersichtlich.
- Die Frage, in wessen Namen die Sprecherausschüsse Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber abschließen, läßt sich nicht einheitlich beantworten. Entweder tritt der Sprecherausschuß selbst als Vertragspartei auf, oder er handelt für die leitenden Angestellten als deren Vertreter. Eine Einschränkung hinsichtlich des betroffenen Personenkreises wird im allgemeinen nicht vorgenommen. Regelmäßig beziehen sich die Vereinbarungen auf alle leitenden Angestellten.
- Streitigkeiten aus Anlaß von Vereinbarungen zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber sind relativ selten. Diese resultieren aus Auslegungsfragen von Vereinbarungen oder aus einer mangelnden Information bzw. Anhörung des Sprecherausschusses.
- In der überwiegenden Anzahl der Fälle enthalten die Arbeitsverträge keinen Hinweis auf die Existenz eines Sprecherausschusses und keine Regelung, wonach Vereinbarungen zwischen dem Sprecherausschuß und dem Arbeitgeber hinsichtlich des Einzelarbeitsverhältnisses verbindlich sind.

Daraus ergeben sich eine Reihe von wichtigen Fragen für die Praxis, wobei besonders die Frage nach den Wirkungen von Vereinbarungen, in denen Gruppeninteressen geregelt sind, auf das einzelne Arbeitsverhältnis im Vordergrund steht. Die in der Praxis vorhandenen Regelungen sind weitgehend unpräzise und nicht geeignet, den betreffenden Personenkreis zwei-

felsfrei zu bestimmen. Wenn in Rechtsprechung und Schrifttum¹⁾ insoweit auf das Kriterium der Beteiligung an der Wahl des Sprecherausschusses abgestellt wird, so muß dies schon deshalb als zweifelhaft angesehen werden, weil sich diese Wahlbeteiligung nur selten ermitteln läßt. Im folgenden wird darauf noch zurückzukommen sein.

1) siehe unten S. 92 f.

§ 3 DIE WIRKUNGEN VON VEREINBARUNGEN ZWISCHEN SPRECHER- AUSSCHUSS UND ARBEITGEBER FÜR DIE EINZELARBEITSVER- HÄLTNISSE DER LEITENDEN ANGESTELLTEN

I. Allgemeiner Überblick über den Meinungsstand in Recht- sprechung und Schrifttum

Die Umfrage hat deutlich gezeigt, daß die Sprecherausschüsse nicht nur als reine Konsultationsgremien anzusehen sind, sondern in vielfacher Art und Weise Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber abschließen. Geregelt werden z. B. Fragen der betrieblichen Altersversorgung, die allgemeine Ausgestaltung der Arbeitsverträge oder Kriterien der Gehaltsanpassung.

Im folgenden wird untersucht, wie Vereinbarungen zwischen dem Sprecherausschuß und dem Arbeitgeber auf die Einzelarbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten einwirken.

In dem grundlegenden Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 19.02.1975¹⁾ zur Frage der Zulässigkeit der Sprecherausschüsse finden sich folgende Ausführungen hinsichtlich der Rechtswirkungen von Vereinbarungen zwischen dem Ausschuß und dem Arbeitgeber:

Da Sprecherausschüsse zulässig seien, könnten diese auch Vereinbarungen mit der Unternehmensleitung abschließen. Diese Vereinbarungen bezögen sich jedoch allein auf diejenigen leitenden Angestellten, die den Ausschuß mitgewählt hätten oder nachträglich zu erkennen gegeben hätten, daß sie sich zu dieser Interessenvertretung bekennen. Eine Zwangsrepräsentation aller

1) EzA Nr. 17 zu § 5 BetrVG (S. 174)

leitenden Angestellten eines Betriebes durch einen Sprecherausschuß lasse sich weder aus dem Sozialstaatsprinzip noch aus anderen verfassungsrechtlichen Grundsätzen ableiten. Diese Vereinbarungen hätten keinen betriebsverfassungsrechtlichen Charakter, insbesondere handele es sich nicht um Betriebsvereinbarungen mit normativer Wirkung, sondern um bloße schuldrechtliche Absprachen im Rahmen der Vertragsfreiheit gem. § 305 BGB¹⁾.

Die Frage, welche Wirkungen derartige Vereinbarungen für das Einzelarbeitsverhältnis haben, ist vom Bundesarbeitsgericht offengelassen worden. Es bedürfe keiner Erörterung der Frage, wie Absprachen zwischen Unternehmer und Sprecherausschuß zugunsten leitender Angestellter in deren Arbeitsverhältnisse "transformiert" werden könnten²⁾.

Vereinbare der Sprecherausschuß mit dem Arbeitgeber Richtlinien, so hätten diese ebenfalls keinen normativen Charakter, sondern es müsse noch durch eine Einzelvereinbarung der Einzelarbeitsvertrag gestaltet werden, d. h. eine Zustimmung des einzelnen leitenden Angestellten sei erforderlich³⁾.

Das Schrifttum hat zu der Frage des Rechtscharakters und der Rechtswirkungen von Vereinbarungen zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber folgende Ansichten entwickelt:

1) BAG in EzA Nr. 17 zu § 5 BetrVG (S. 174)

2) BAG in EzA Nr. 17 zu § 5 BetrVG (S. 174)

3) BAG in EzA Nr. 17 zu § 5 BetrVG (S. 175)

Vereinbarungen zwischen dem Sprecherausschuß und dem Arbeitgeber sollen keine normative, sondern eine rein schuldrechtliche Wirkung haben¹⁾.

Eine normative Wirkung analog zu den Betriebsvereinbarungen scheide mangels gesetzlicher Regelung aus²⁾. Gem. § 77 Abs. 2 BetrVG könnten Betriebsvereinbarungen ausschließlich zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber getroffen werden³⁾. Eine Zwangsrepräsentation aller leitenden Angestellten eines Betriebes sei nicht möglich⁴⁾. Vereinbarungen müßten in die Einzelarbeitsverträge aufgenommen werden, um überhaupt Rechtswirkungen entfalten zu können. Dies könne durch das Institut des Vertrages zugunsten Dritter⁵⁾, vermittels des Stellvertretungsrechts⁶⁾, des Vereinsrechts⁷⁾ oder des Auftragsrechts⁸⁾ geschehen. Mitunter werden beide Rechtsinstitute erwogen⁹⁾, d.h.

1) Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 5 Rdnr. 30a, RÜthers, BB 73, 1105 (1109); Küchenhoff, BetrVG, § 5 Rdnr. 6; Galperin, RdA 77, 65 (234); Richardi, Anm. zu AP Nr. 9 und 10 BetrVG; Kraft, GK-BetrVG, § 5 Rdnr. 47

2) RÜthers, BB 72, 1105 (1109); Großmann-Schneider, Arbeitsrecht, S. 207; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, S. 1249

3) Kraft, GK-BetrVG, § 5 Rdnr. 83; Küchenhoff, BetrVG, § 5 Rdnr. 46; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 77 Rdnr. 10 und § 5 Rdnr. 30a

4) Kraft, GK-BetrVG, § 5 Rdnr. 80; Großmann-Schneider, Arbeitsrecht, S. 207; Richardi, Anm. zu AP Nr. 9 und 10

5) Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 5 Rdnr. 30a; Säcker BB 72, 1197 (1199); Galperin, RdA 77, 65 (234)

6) Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 5 Rdnr. 30a, Säcker BB 72, 1197 (1199); Steffens, Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten, S. 109

7) Kraft, GK-BetrVG, § 5 Rdnr. 81; Galperin, RdA 1977, 65 (232); Boldt, Die AG 1974, 239 (242); Keller, Sondervertretungen, S. 63

8) Kraft, GK-BetrVG, § 5 Rdnr. 82

9) Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 5 Rdnr. 30a; Bausch, Die Stellung der leitenden Angestellten, S. 124

begünstigende Vereinbarungen sollen Verträge zugunsten Dritter sein, für andere – nicht lediglich begünstigende Vereinbarungen – soll das Stellvertretungsrecht eingreifen. Auch der Grundsatz der Vertragsfreiheit ermögliche es nicht, eine Mitbestimmungsordnung mit einem repräsentationsrechtlichen Mandat für leitende Angestellte zu schaffen. Dieser Grundsatz bedeute lediglich, daß Regelungen, die auf der individuellen Selbstbestimmung beruhten, als rechtsverbindlich anzuerkennen seien. Ein Normenvertrag mit Drittbezogenheit bedürfe der Legitimation durch den Dritten, um für ihn verbindlich zu sein¹⁾.

Etwas anderes soll allerdings für diejenigen gelten, die den Ausschuß mitgewählt oder nachträglich anerkannt haben²⁾. Damit besteht im Ergebnis Übereinstimmung mit der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts³⁾. Bei einer hohen Wahlbeteiligung wären danach die Vereinbarungen wohl für die überwiegende Anzahl der leitenden Angestellten letztlich doch verbindlich.

Von diesen Ansichten sind insbesondere diejenigen näher begründet worden, die zur Lösung des Problems auf das Vereinsrecht, den Vertrag zugunsten Dritter und das Vertretungsrecht zurückgreifen. Darauf wird im einzelnen bei der Prüfung dieser Rechtsinstitute eingegangen werden.

1) Richardi, Anm. zu AP Nr. 9 und 10 zu § 5 BetrVG

2) Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 5 Rdnr. 30a; Galperin, RdA 77, 65 (234); Steffens, Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten, S. 115; Keller, Sondervertretungen, S. 64; ähnlich Boldt, Die AG 1974, 239 (244)

3) siehe oben S. 67

II. Analogie zu § 77 Abs. 4 BetrVG

Vereinbarungen zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber sind keine Betriebsvereinbarungen gem. § 77 BetrVG, denn diese werden nach dem Wortlaut des § 77 Abs. 2 BetrVG von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam beschlossen.

In Betracht kommt jedoch eine analoge Anwendung des § 77 BetrVG.

Eine Analogie setzt eine Lücke voraus¹⁾. Nicht jede fehlende gesetzliche Regelung ist eine Lücke in diesem Sinne. Eine solche liegt nur dann vor, wenn eine planwidrige Unvollständigkeit innerhalb des positiven Rechts gemessen am Maßstab der gesamten geltenden Rechtsordnung vorliegt²⁾, bzw., wenn das Gesetz für einen bestimmten Sachverhalt keine Regeln enthält, obgleich es nach seiner eigenen Teleologie eine solche Regel enthalten sollte³⁾. Das Schweigen des Gesetzes kann planmäßig, beredt sein⁴⁾. Dadurch kann zum Ausdruck gebracht werden, daß in dem fraglichen Fall überhaupt keine rechtliche Regelung eintreten soll. Dann handelt es sich um einen rechtsfreien Raum oder es kommt ein Umkehrschluß (argumentum e contrario) in Betracht, d. h., daß für einen anderen, nicht ausdrücklich geregelten Fall, eine bestimmte Rechtsfolge gerade nicht eintreten soll⁵⁾.

1) Larenz, Methodenlehre, S. 366; Canaris, Die Feststellung von Lücken im Gesetz, S. 25

2) Canaris, a.a.O., S. 39, 40

3) Larenz, a.a.O., S. 362

4) Canaris, a.a.O., S. 40

5) Canaris, a.a.O., S. 40, 41

Schließlich kann ein rechtspolitischer Fehler vorliegen, der nicht im Wege einer Analogie geschlossen werden kann¹⁾.

Erst nach der Feststellung einer solchen Lücke ist der Analogieschluß möglich, d. h. die Übertragung der für einen Tatbestand im Gesetz gegebenen Regeln auf einen von ihm nicht geregelten, ihm "ähnlichen" Sachverhalt²⁾. Dies beruht auf der Forderung der Gerechtigkeit, Gleichartiges gleich zu behandeln³⁾.

Sprecherausschüsse sind gesetzlich nicht verankert. Die Tätigkeit der Ausschüsse vollzieht sich deshalb jedoch nicht in einem rechtsfreien Raum im obigen Sinne. Ein solcher liegt nur dann vor, wenn eine Frage für ein bestimmtes selbständiges Gebiet, wie das Zivil-, das Straf- oder das öffentliche Recht unter jedem Gesichtspunkt unerheblich ist, wie dies vor allem im gesellschaftlichen Bereich der Fall ist⁴⁾. Vereinbarungen zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber sind diesem Bereich nicht zuzuordnen, da es gerade um die Frage der zivilrechtlichen Bedeutung dieser Vereinbarungen geht.

Da die Tätigkeit der Sprecherausschüsse gesetzlich nicht geregelt ist, bestehen dementsprechend auch keine gesetzlichen Regelungen für die Frage der Wirkungen von Vereinbarungen zwischen dem Ausschuß und dem Arbeitgeber für die Einzelarbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten. Zu fragen ist, ob eine planwidrige Lücke vorliegt, die im Wege einer Analogie geschlossen werden kann.

1) Canaris, Die Feststellung von Lücken im Gesetz, S. 51

2) Larenz, Methodenlehre, S. 366

3) Larenz, a.a.O., Umgekehrt beruht das argumentum e contrario auf dem Gebot, Ungleiches ungleich zu behandeln, Canaris, a.a.O., S. 45

4) Canaris, a.a.O., S. 40, 41

Anläßlich der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 1972 hatte die CDU/CSU-Fraktion den Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieb und Unternehmen vorgelegt, der in den §§ 98-105 für die leitenden Angestellten einen betrieblichen Sprecherausschuß vorsah¹⁾.

Der Ausschuß für Arbeit- und Sozialordnung lehnte den CDU/CSU-Entwurf ab. Die betriebssoziologische Stellung der leitenden Angestellten könne noch nicht abschließend beurteilt werden. Der Ausschußmehrheit erschien es ungewiß, ob die Errichtung einer Sondervertretung für leitende Angestellte oder deren Integration in den Betriebsrat sachgerechter sei. Diese noch offenen Fragen sollten durch eine gesetzliche Institutionalisierung von Sprecherausschüssen nicht präjudiziert werden²⁾. Eine gesetzliche Verankerung der Sprecherausschüsse unterblieb somit.

In der parlamentarischen Debatte ging es im wesentlichen um die Frage, ob überhaupt eine gesetzliche Regelung der Sprecherausschüsse im Betriebsverfassungsgesetz erfolgen sollte. Die Frage, welche Regelungskompetenzen die Sprecherausschüsse haben sollten, und welche Wirkungen Vereinbarungen zwischen dem Ausschuß und dem Arbeitgeber für die Einzelarbeitsverhältnisse haben sollten, hatte kaum Bedeutung. Eine Erörterung der damit verbundenen Probleme scheiterte stets an der vorgelagerten Frage, ob überhaupt eine gesetzliche Regelung erfolgen sollte.

1) BT Drucks. 6. Wahlp., 1806

2) Ausschlußbericht a.a.O., BT Drucks. 6, Wahlp., 2729, S. 12.

Zu berücksichtigen ist weiter, daß es verschiedene Entwürfe¹⁾ gegeben hat, die zwar eine Kompetenz der Sprecherausschüsse zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen entsprechend § 77 BetrVG vorsahen, doch waren diese Entwürfe und Überlegungen bis jetzt gerade nicht Gegenstand der Beratungen im Bundestag.

- 1) "Der Sprecherausschuß wahrt die gemeinsamen wirtschaftlichen, sozialen und personellen Interessen der leitenden Angestellten, auch durch Abschluß von Gesamtvereinbarungen mit dem Arbeitgeber", Liberale Dokumente Febr. 80, S. 2 ff.

In diesem Zusammenhang bedeutet der Ausdruck "Gesamtvereinbarung" eine Kompetenz zum Abschluß normativ wirkender Vereinbarungen, während er bisher Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen umfaßt, vgl. Hanau/Adomeit, Arbeitsrecht, S. 31, s. auch Steffens, Institution und Funktion der Sprecherausschüsse, S. 104, Fußnote 115.

Eine Kompetenz zum Abschluß normativ wirkender Vereinbarungen sah auch § 10 des Entwurfes der ULA aus dem Jahre 1979 vor:

"Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuß (Gesamtvereinbarungen) und gemeinsame Beschlüsse von Arbeitgeber und Sprecherausschuß führt der Arbeitgeber durch.

Gesamtvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuß sind schriftlich niederzulegen und von beiden Seiten zu unterzeichnen.

Gesamtvereinbarungen können für alle wirtschaftlichen, sozialen und personellen Fragen der leitenden Angestellten abgeschlossen werden.

Gesamtvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Abweichende Regelungen zugunsten der leitenden Angestellten sind zulässig.

Gesamtvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden", ULA 79, 11, S. 9.

Die Notwendigkeit dieser Regelung wurde damit begründet, daß die arbeitsvertraglichen Beziehungen vielfach typisiert seien und kollektivähnlichen Charakter hätten. Für diese Fälle sei es notwendig, dem Sprecherausschuß die Möglichkeit einzuräumen, mit dem Arbeitgeber Rahmenvereinbarungen zu vereinbaren, die für alle leitenden Angestellten Geltung hätten, ULA 79, 11, S. 19.

Die CDU/CSU-Entwürfe der Jahre 1971 und 1979 lauteten übereinstimmend wie folgt:

"Für die Gestaltung der Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten können der Arbeitgeber und der Sprecherausschuß der leitenden Angestellten Richtlinien vereinbaren. Die Richtlinien haben für die Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten unmittelbare Wirkung, wenn dies in der Richtlinie ausdrücklich bestimmt ist" 1).

Damit hätten die Sprecherausschüsse, bei entsprechendem Willen der Vertragsschließenden, eine Kompetenz zum Abschluß normativ wirkender Richtlinien gehabt. Demgegenüber sieht § 77 Abs. 4 BetrVG jedoch nicht nur eine unmittelbare, sondern auch eine zwingende Wirkung vor.

In der Begründung dazu heißt es:

"Die Aufgaben und Befugnisse sind so gestaltet, daß der Sprecherausschuß kein betriebsratähnliches Organ darstellt, sondern eine Institution originärer Rechtsnatur. Dies kommt vor allem darin zum Ausdruck, daß die Einzelarbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten von der Tätigkeit und der Kompetenz eines Sprecherausschusses unberührt bleiben" 2).

- 1) § 102 Abs. 4 des Entwurfes aus dem Jahre 1971, BT Drucks. VI/1806; § 8 Abs. 3 des Gruppenantrages, BT Drucks. 8/3490, S. 4. Lediglich der Wortlaut, nicht aber die inhaltliche Bedeutung, ist in dem neuesten Gesetzesentwurf verändert, § 8 Abs. 3 des Entwurfs, BT Drucks. 10/3384, S. 7, dazu näher unten S. 157.

- 2) BT Drucks. 8/3490, S. 4
Demgegenüber lautete der Entwurf des Arbeitsringes der Arbeitsverbände der deutschen chemischen Industrie e.V.:

"Für die Gestaltung der Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten können Geschäftsleitung und Sprecherausschuß Richtlinien vereinbaren; die Richtlinien werden in die Niederschrift über das gemeinsame Gespräch aufgenommen. Die Geschäftsleitung wird die Richtlinien bei der einzelvertraglichen Ausgestaltung der Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten beachten". Grundmodell einer Sprecherregelung für die leitenden Angestellten des Arbeitsringes der Arbeitgeberverbände der deutschen chemischen Industrie e.V., abgedruckt in RdA 73, 42, 43.

Das Gesetzgebungsverfahren spricht gegen eine analoge Anwendung des § 77 BetrVG. Eine planwidrige Lücke liegt nicht vor. Vielmehr erfolgte wegen der konträren Ansichten der Parteien und Fraktionen zu der Frage, ob überhaupt eine gesetzliche Einrichtung der Sprecherausschüsse erfolgen sollte, keine gesetzliche Regelung. Eine Analogie zu § 77 BetrVG würde über das hinausgehen, was selbst die Befürworter einer gesetzlichen Regelung in den maßgeblichen Entwürfen vorsahen.

Lediglich außerparlamentarische Entwürfe¹⁾ sahen eine unmittelbare und zwingende Vereinbarung zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber vor. Die Entwürfe, die den parlamentarischen Beratungen zugrunde lagen, gingen jedoch gerade nicht von einer unmittelbaren und zwingenden Geltung der Vereinbarungen aus.

Die bisherige Entwicklung spricht somit gegen eine analoge Anwendung des § 77 BetrVG, denn dies würde zu einem Ergebnis führen, das selbst im Bundestag in den zur Debatte stehenden Entwürfen nicht vertreten wurde.

Eine Analogie scheidet aus.

1) siehe oben S. 74, Fußnote 1

III. Wirkungen auf Grund einer Vereinsmitgliedschaft

1. Die Ansicht des Schrifttums

Im Schrifttum wird die Ansicht vertreten, der Sprecherausschuß sei der Vorstand eines Vereins der leitenden Angestellten. Sein rechtsgeschäftliches Handeln berechtiige und verpflichte die leitenden Angestellten gem. § 26 Abs. 2 BGB¹⁾. Damit könnten die Wirkungen von Vereinbarungen zwischen dem Sprecherausschuß und dem Arbeitgeber hinsichtlich der Einzelarbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten erklärt werden. Im einzelnen wird diese Ansicht wie folgt begründet:

Das Institut des nichtrechtsfähigen Vereins entspreche dem unverkennbaren Bedürfnis der Beteiligten, mittels des Sprecherausschusses bestimmte Zwecke auf unbestristete Dauer und unabhängig von einem Wechsel im Bestand der von ihm zu vertretenden Personen zu verfolgen²⁾. Für eine Vereinsgründung genüge, daß sich bestimmte leitende Angestellte eines Betriebes in einer Vollversammlung zusammenfinden, über die Grundsätze der Tätigkeit des Sprecherausschusses beschließen und einen Sprecherausschuß wählen würden³⁾.

1) Keller, Sondervertretungen, S. 63 ff; Kraft GK-BetrVG, § 5 RdNr. 81, vgl. auch Boldt, Die AG 74, 239 (243); Geitner, RdA 77, 232; Richardi Anm. zu AP Nr. 9 und 10 zu § 5 BetrVG (Bl. 883); Gaul, Der Arbeitsvertrag mit Führungskräften, S. 82

2) Keller, Sondervertretungen, S. 63, 64

3) Ders., S. 64

Wenn sich sämtliche leitenden Angestellten eines Betriebes in der Form eines nichtrechtsfähigen Vereins zusammenschließen, so vertrate der Sprecherausschuß alle leitenden Angestellten gemäß § 26 Abs. 2 BGB. Das rechtsgeschäftliche Handeln des Sprecherausschusses berechtige und verpflichte die Vereinsmitglieder unabhängig davon, ob der Sprecherausschuß als Vorstand einstimmig oder nur mit der nach der Satzung erforderlichen Mehrheit gewählt wurde¹⁾. Hätte sich lediglich ein Teil der leitenden Angestellten an der Vereinsgründung bzw. an der Wahl des Sprecherausschusses beteiligt oder durch konkludentes Verhalten mit der Vertretung ihrer Interessen durch den Sprecherausschuß einverstanden erklärt, so beschränke sich die Vertretungsmacht des Sprecherausschusses auf diese leitenden Angestellten. Der Sprecherausschuß sei kein Organ, das ohne Rücksicht auf den Willen des einzelnen leitenden Angestellten die gesamte Gruppe der leitenden Angestellten einer Zwangsrepräsentanz unterwerfe²⁾.

1) Keller, S. 70, 71; Kraft GK-BetrVG § 5 Rdnr. 81.

2) Keller, Sondervertretungen, S. 70, 71; Boldt, Die AG 74, 239 (243)

2. Stellungnahme

Zu fragen ist, wie das Vereinsrecht bewirken kann, daß die einzelnen leitenden Angestellten aus Vereinbarungen zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber berechtigt oder verpflichtet werden können. Dies kann nur über die Bestimmungen der §§ 26 II oder 54, 714 BGB der Fall sein.

Fraglich ist zunächst, ob § 26 BGB auch für den nicht-rechtsfähigen Verein gilt, denn für diesen bestimmt § 54 BGB die Anwendung der Vorschriften über die Gesellschaft. Da die Sprecherausschüsse nicht in das Vereinsregister eingetragen sind, würden für die Vertretungsmacht der Sprecher die Vorschriften der §§ 714 f. BGB gelten.

Der Gesetzgeber wollte mit der Verweisung auf das Gesellschaftsrecht eine behördliche Kontrolle von Vereinen mit politischen, sozialpolitischen oder religiösen Zielsetzungen erreichen. Eine solche Kontrolle war nach Gesetzen, die allerdings bereits in der Weimarer Zeit weggefallen sind, möglich - z. B. Einreichungszwang der Mitgliederlisten gem. § 72 a.F. BGB, Einspruch der Verwaltungsbehörde nach § 61 Abs. 2 a.F. BGB -. Um den Nachteilen der Unterwerfung unter das Gesellschaftsrecht zu entgehen, sollten sich diese Vereine einer behördlichen Kontrolle unterziehen. Es ist daher anerkannt, daß die allgemeinen Vorschriften über den rechtsfähigen Verein, sofern diese nicht die Rechtsfähigkeit voraussetzen, auch für den nicht eingetragenen Verein gelten, da die Gründe, die zur Schaffung des § 54 BGB führten, heute nicht mehr von Bedeutung sind¹⁾.

1) Larenz, BGB-AT, S. 170, 171; Schultze von Lasaulx, in Soergel-Siebert, § 54 Rdnr. 3

Die Bestimmungen für rechtsfähige Vereine werden daher fast durchweg auch auf den nichtrechtsfähigen Verein angewandt¹⁾. § 26 BGB ist analog auch auf den nichtrechtsfähigen Verein anwendbar²⁾.

Gem. § 26 Abs. 2 BGB vertritt der Vorstand den Verein gerichtlich und außergerichtlich, wobei er die Stellung eines gesetzlichen Vertreters hat. Insoweit kann jedoch der Ansicht, daß der Sprecherausschuß die leitenden Angestellten berechtigen und verpflichten kann³⁾, nicht gefolgt werden. § 26 Abs. 2 BGB betrifft nur rechtsgeschäftliches Handeln, welches den Verein als solchen verpflichtet. Dies folgt bereits aus dem Wortlaut der Vorschrift, wonach der Vorstand den Verein, nicht aber die Mitglieder, vertritt. Dies ist auch für den nichtrechtsfähigen Verein anerkannt, wobei unerheblich ist, ob man auf diesen § 26 BGB analog oder die §§ 54, 714 BGB anwendet.

Bereits das Reichsgericht ist insoweit, noch unter Anwendung der §§ 54, 714 BGB, von einer stillschweigenden Beschränkung der Vertretungsmacht des Vorstandes auf das Vereinsvermögen ausgegangen⁴⁾. Nach einhelliger Ansicht erfassen daher rechtsgeschäftlich begründete Verbindlichkeiten nur das Vereinsvermögen⁵⁾. Diese Haftungsbegrenzung auf das Vereinsvermögen folgt aus dem Sinn und Zweck der Vereinsgründung. Für die Vertragspartner ist erkennbar, daß lediglich der Verein mit seinem Sondervermögen und nicht die Vielzahl der Mitglieder mit ihrem Privatvermögen beteiligt sein

1) Heinrichs, in Palandt-BGB, § 54 Anm. B

2) Schultze von Lasaulx, in Soergel-Siebert, BGB, § 26 Anm. 1 und § 54 Rdnr. 9

3) siehe oben S. 77

4) RGZ 63, 62 (65); 74, 371 (374); 85, 256 (260)

5) Schultze von Lasaulx, a.a.O., § 54 Rdnr. 36; Larenz, BGB-AT, S. 175, 176, Coing, in Staudinger BGB, § 54 Rdnr. 53 b

soll¹⁾. Die persönliche Haftung der Mitglieder ist mit dem typischen Zweck eines Vereins und seiner sich daraus ergebenden Struktur unvereinbar²⁾. Die Mitglieder selbst haften dementsprechend nicht mit ihrem sonstigen Vermögen³⁾. Diese Beschränkung der Haftung der Vereinsmitglieder auf ihren Anteil am Vereinsvermögen ist seit langem anerkannt⁴⁾. Es wird auch von demjenigen, der mit dem Verein in Verbindung tritt, keine darüberhinausgehende Haftung der Mitglieder erwartet⁵⁾.

Es kann daher der Ansicht, das rechtsgeschäftliche Handeln des Sprecherausschusses berechtige und verpflichte die Vereinsmitglieder⁶⁾, nicht gefolgt werden. Insoweit würde allenfalls der Verein als solcher berechtigt und verpflichtet werden. Eine derartige Verpflichtung ist jedoch bedeutungslos, da kein Vermögen vorhanden ist. Eine Durchgriffshaftung scheidet ersichtlich aus.

Im Ergebnis ist festzuhalten, daß das Vereinsrecht die Wirkungen von Vereinbarungen zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber hinsichtlich der Einzelarbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten nicht erklären kann.

1) Steffen, in RGRK, § 54 Rdnr. 15

2) Larenz, AT, S. 176

3) Coing, in Staudinger, BGB, § 54 Rdnr. 53b

4) RGZ 63, 62 (65); 74, 371 (374); 85, 256 (260)

5) Steffen, in RGRK, § 54 Rdnr. 15; s. auch BGHZ 54, 222; Reichert/Dannecker/Kühr, Handbuch des Vereins- und Verbandsrechts, S. 410

6) siehe oben S. 78, zulässig wären allerdings Bestimmungen in einer Vereinssatzung, daß Vereinbarungen, die der Vorstand abschließt, auch gegenüber den Mitgliedern wirksam sind. Selbst wenn man die Basisvereinbarungen als Vereinssatzung ansehen wollte - dies kommt ohnehin nur in den Fällen in Betracht, in denen die Basisvereinbarung lediglich intern von den leitenden Angestellten beschlossen wurde, nicht aber in den Fällen, in denen die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber abgeschlossen wird, s. oben S. 46, 47 - so fehlt es gerade an einer Regelung, die als Vollmacht zu qualifizieren wäre. s. unten S. 99.

IV. Wirkungen gemäß §§ 328 ff. BGB

Vereinbarungen zwischen dem Sprecherausschuß und dem Arbeitgeber könnten Verträge zugunsten Dritter, nämlich der leitenden Angestellten sein. Gem. § 328 Abs. 1 BGB hätte dies die Folge, daß die leitenden Angestellten aus der zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuß getroffenen Vereinbarung eigene Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber erhalten würden.

1. Die Ansicht des Schrifttums

Verschiedene Autoren sind der Ansicht, Vereinbarungen zwischen dem Sprecherausschuß und dem Arbeitgeber könnten Verträge zugunsten Dritter gem. §§ 328 ff. BGB sein¹⁾.

Die Anwendung des § 328 BGB sei zumindest dann unproblematisch, wenn es sich um Vereinbarungen zugunsten der leitenden Angestellten handle. In diesem Fall sei der Arbeitgeber als Versprechender, der Sprecherausschuß als Versprechensempfänger und die leitenden Angestellten insgesamt seien als die Begünstigten anzusehen²⁾. Dabei habe jeder leitende Angestellte die Möglichkeit der individuellen Zurückweisung gem. § 333 BGB³⁾.

1) Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 5 Rdnr. 30a; Galperin, RdA 77, 65 (234); Steffens, Institution und Funktion der Sprecherausschüsse, S. 112; Geitner, DB 73, 280 (284); Säcker, BB 72, 1197

2) Steffens, Institution und Funktion der Sprecherausschüsse, S. 112, 113

3) Ders. S. 113

2. Stellungnahme

Zu prüfen ist im einzelnen, ob Vereinbarungen zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber Verträge zugunsten Dritter sind.

Die §§ 328 ff. BGB unterscheiden zwischen dem echten und dem unechten (ermächtigenden) Vertrag zugunsten Dritter. Der echte Vertrag zugunsten Dritter ist dadurch gekennzeichnet, daß der Dritte aus dem Vertrag gem. § 328 BGB unmittelbar einen Anspruch auf Leistung erhält. Möglich ist jedoch auch ein Vertrag, bei dem zwar an einen Dritten geleistet werden, dieser jedoch kein eigenes Leistungsrecht erhalten soll. Das Recht auf Leistung steht in diesem Fall, dem sog. unechten Vertrag zugunsten Dritter, nur dem Vertragsgegner zu. Den unechten Vertrag zugunsten Dritter hat das Gesetz nicht geregelt. In diesem Fall hätte nur der Sprecher-ausschuß, nicht aber der einzelne leitende Angestellte ein Forderungsrecht.

Für die Abgrenzung zwischen dem echten und dem unechten Vertrag zugunsten Dritter verweist § 328 Abs. 2 BGB bei dem Fehlen einer besonderen Bestimmung auf die Umstände, insbesondere auf den Zweck des Vertrages. Fehlt eine ausdrückliche Bestimmung, ist somit der Wille der Vertragspartner, d. h. der Unternehmensleitung und des Sprecherausschusses, im Wege der Auslegung zu ermitteln. Dabei ist nicht auf die einseitigen Vorstellungen des Versprechenden, sondern auf die objektiven Gegebenheiten und den mit dem Vertrag verfolgten Zweck abzustellen¹⁾.

Die Annahme, daß der Dritte einen selbständigen Anspruch erwerben soll, liegt dann nahe, wenn der Ab-

1) Ballhaus, RGRK-BGB, § 328 Rdnr. 35

schluß ein Akt der Fürsorge ist, insbesondere, wenn er lediglich im Interesse des Dritten erfolgt¹⁾.

Jeder einzelne leitende Angestellte hat ein Interesse daran, die ausgehandelten Vergünstigungen selbst in Anspruch nehmen zu können. Gerade dies ist Sinn und Zweck der Vereinbarungen. Ein Forderungsrecht des Sprecherausschusses ist nicht bezweckt. Ansprüche auf Grund von Regelungen der betrieblichen Altersversorgung soll z. B. nicht der Sprecherausschuß geltend machen können, sondern jeder leitende Angestellte selbst. Der Interessenlage entspricht es daher, ein eigenes Forderungsrecht des leitenden Angestellten anzunehmen. Grundsätzlich könnte es sich somit um einen echten Vertrag zugunsten Dritter handeln.

Bedenken könnten sich jedoch aus der ratio der §§ 328ff. BGB ergeben.

Der Vertrag zugunsten Dritter bezweckt eine Vereinfachung des Leistungsverkehrs. Es soll vermieden werden, daß der Schuldner zunächst an den Gläubiger und dieser dann an den Dritten leistet. Dadurch, daß der Versprechensempfänger die Leistung an den Dritten veranlaßt, wird der sonst notwendige und umständliche Umweg über sein eigenes Vermögen erspart, der u. U. die Leistung gefährdet. Der Versprechensempfänger, der dem Dritten verpflichtet ist, wird durch den Versprechenden, der damit seine Verpflichtungen gegenüber dem Versprechensempfänger erfüllt, befreit²⁾.

Des weiteren liegt allen Fallgestaltungen des Vertrages zugunsten Dritter zu Grunde, daß an sich auch der

1) LG Wuppertal, NJW 1965, 919

2) Heinrichs, in Palandt BGB, Einf. vor § 328 Anm. 2;
Schmidt, in Soergel-Siebert BGB, § 328 Rdnr. 18.

Versprechensempfänger die Leistung fordern könnte. Aus bestimmten, meist fürsorglichen Gründen, wendet er die Leistung jedoch einem Dritten zu.

Der Arbeitgeber ist dem Sprecherausschuß nicht zu einer Leistung verpflichtet. Vereinbarungen zwischen dem Sprecherausschuß und dem Arbeitgeber bezwecken daher auch keine Leistungsvereinfachung dergestalt, daß ein Umweg über das Vermögen des Sprecherausschusses vermieden werden soll. Letzteres ist im allgemeinen ohnehin nicht vorhanden.

Zwar wird der Sprecherausschuß im Interesse der leitenden Angestellten und insoweit im weitesten Sinne auch fürsorglich tätig. Vereinbart der Sprecherausschuß jedoch z. B. Gehaltserhöhungen für die leitenden Angestellten, so bestehen Zweifel, ob er diese den leitenden Angestellten im Sinne der §§ 328 ff. BGB zuwendet, da er nicht berechtigt wäre, diese Leistung an sich selbst zu fordern. Dementsprechend gibt es in der Regel keinen abstrakten Vertrag zugunsten Dritter, sondern stets nur einen Kauf-, Miet-, Werk- oder Versicherungsvertrag zugunsten eines Dritten. Im Regelfall liegt bei Vereinbarungen zwischen dem Sprecherausschuß und dem Arbeitgeber jedoch keiner dieser Vertragstypen vor.

Die Deutung von Vereinbarungen zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber als Verträge zugunsten der leitenden Angestellten kann aber nicht dadurch ausgeschlossen sein, daß insoweit keiner der üblichen Vertragstypen Anwendung findet.

Bereits zu der Zeit, als die normative Wirkung der Tarifverträge noch nicht gesetzlich geregelt war, wurde auf das Rechtsinstitut des Vertrages zugunsten Dritter

zurückgegriffen, um die Geltung der Tarifverträge für die nicht unmittelbar am Vertragsabschluß beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erklären¹⁾.

Die Zulässigkeit des Vertrages zugunsten Dritter beschränkt sich nicht auf bestimmte Vertragstypen. Jeder schuldrechtliche Vertrag kann als Vertrag zugunsten eines Dritten geschlossen werden, so daß jedes Leistungsversprechen ohne Rücksicht auf seinen besonderen Typus oder Leistungsgegenstand wirksam zugunsten eines Dritten übernommen werden kann. Einseitige und gegenseitige, abstrakte und kausale, entgeltliche und unentgeltliche Verträge kommen in Betracht²⁾.

Aus Sinn und Zweck der §§ 328 ff. BGB ergeben sich somit keine Bedenken.

Die Person des Dritten im Sinne der §§ 328 ff. BGB braucht nicht namentlich bestimmt zu sein. Es genügt, daß der Dritte bestimmbar ist. So kann z. B. sogar zugunsten einer noch nicht gezeugten Person ein Forderungsrecht im Hinblick auf die §§ 331, 2101, 2162, 2178, 1913 BGB begründet werden³⁾ und ebenso ist anerkannt, daß es sich bei dem sogenannten Werkförderungsvertrag um einen Vertrag zugunsten Dritter gem. § 328 BGB handelt. In diesem Fall ist Dritter der jeweilige von dem Versprechensempfänger vorgeschlagene Mieter, auch wenn dieser bei Abschluß des Werkförderungsvertrages noch nicht bestimmt war⁴⁾.

1) Wölbling, in Verhandlungen des 28. Deutschen Juristentages, 1. Bd. 1905, S. 201 (270); Brenner, in Seuffert's Blätter für Rechtsanwendung, 72. Bd. 1907, S. 178 (183); RGZE 73, 92 (105, 106)

2) Kaduk, in v. Staudingers, BGB, Vorbem. zu §§ 328ff. Rdnr. 16, 17

3) RGZE 65, 277; Ballhaus, RGRK-BGB, § 328 Rdnr. 23

4) LG Wuppertal, NJW 65, 919

Im übrigen genügt bereits nach allgemeinen schuldrechtlichen Grundsätzen, daß die Leistung bestimmbar ist. Gleiches muß dann auch für die Person des begünstigten Dritten gelten.

Über die Zugehörigkeit zu dem Kreis der leitenden Angestellten existieren betriebsinterne Unterlagen, die schon im Hinblick auf die Betriebsrat- und Sprecherausschuwahlen notwendig sind. Es ist somit feststellbar, wer im einzelnen von den Vereinbarungen betroffen ist. Regelmäßig ist davon auszugehen, daß die Vereinbarungen für alle Angestellten gelten sollen, die der Arbeitgeber als leitende Angestellte ansieht, auch wenn diese Einschätzung auf Grund der rechtlichen Einordnungsschwierigkeiten nicht zutreffend sein sollte.

Es ergeben sich somit keine Bedenken gegen die Annahme eines Vertrages zugunsten Dritter, obwohl die leitenden Angestellten im einzelnen nicht namentlich benannt sind.

Soweit es sich um eine für die leitenden Angestellten lediglich begünstigende Abrede handelt, kann somit davon ausgegangen werden, daß es sich um einen Vertrag zugunsten Dritter handelt. Dies kommt den Intentionen des Arbeitgebers und des Sprecherausschusses entgegen, die gerade durch einen Vertrag einheitliche Regelungen für die leitenden Angestellten schaffen wollen.

Im Regelfall wird es sich jedoch nicht um lediglich begünstigende Abreden handeln. Der Sprecherausschuß wird zwar bestrebt sein, für die leitenden Angestellten Verbesserungen, d.h. Vergünstigungen zu erreichen, in Zeiten einer negativen wirtschaftlichen Entwicklung kann sich dies jedoch ändern. Es ist denkbar, daß es dann überhaupt nicht mehr um Leistungsrechte bzw.

Vergünstigungen geht, sondern darum, die Belastungen und Verpflichtungen möglichst gering zu halten.

Damit stellt sich die Frage, ob auch dann noch ein Vertrag zugunsten Dritter vorliegt, wenn Vereinbarungen zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber Belastungen, oder sowohl Begünstigungen als auch Belastungen enthalten.

§ 328 BGB geht davon aus, daß eine Leistung an einen Dritten mit der Wirkung bedungen werden kann, daß der Dritte ein unmittelbares Forderungsrecht erwirbt. Aus diesem Wortlaut folgt, daß ohne Zutun des Dritten nur ein Recht auf Leistung, d.h. ein Forderungsrecht begründet werden kann. Ohne seine Mitwirkung können für ihn keine Verpflichtungen begründet werden¹⁾. Über die §§ 328 ff. BGB können für ihn keine Verpflichtungen begründet werden, sonst würde ein Vertrag zu Lasten Dritter vorliegen, den das Gesetz nicht kennt²⁾. Die Konstruktion des Vertrages zugunsten Dritter kommt daher in den Fällen, in denen es um nachteilige Regelungen geht, nicht in Betracht.

Zulässig sind lediglich Belastungen, die sich als Einschränkung der Begünstigung des Dritten, d.h. der

1) Ballhaus, RGRK-BGB, § 328 Rdnr. 14; RGZE 111, 359 (361); BGH WM 62, 788 (791); RG Recht 1914 Nr. 183; BayObLG Recht 1920 Nr. 1170; Schmidt, in Sorgel-Siebert BGB, vor § 328 Rdnr. 11

2) BGHZ 58, 216 (220); 61, 359 (361); Kaduk, in v. Staudingers, BGB, Vorbem. zu §§ 328 ff, Rdnr. 64; a.A. Bettermann, JZ 1951, 321

leitenden Angestellten, darstellen¹⁾. So sind z.B. insbesondere bei Versicherungsverträgen zugunsten Dritter Mitwirkungsobliegenheiten dem Dritten als Gläubiger zumutbar, da ihm nur Nachteile hinsichtlich seines eigenen Forderungsrechts drohen²⁾. Möglich ist auch, daß die Vertragsparteien dem Dritten das Recht unter der Bedingung zuwenden, daß er eine bestimmte Leistungspflicht übernimmt³⁾.

Wenn Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Sprecherausschuß jedoch sowohl Begünstigungen als auch Belastungen enthalten, handelt es sich nicht um einen derartigen Fall. Es geht dabei nicht um die Frage, ob trotz der Möglichkeit einer Obliegenheitsverletzung noch von einem Vertrag zugunsten Dritter ausgegangen werden kann. Die Vergünstigungen werden vielmehr gerade wegen der Verpflichtungen gewährt, wobei es sich nicht um bloße Einschränkungen der Vergünstigungen handelt. Der Arbeitgeber will schon aus Gründen der Rechtssicherheit und einheitlichen Handhabung die Vergünstigung keinesfalls unter eine Bedingung stellen. Diese Fallgruppen liegen im Regelfall nicht vor.

Kein Vertrag zugunsten Dritter liegt vor, wenn Berechtigung und Verpflichtung synallagmatisch miteinander verknüpft sind. Es handelt sich dann um ein zwischen dem Versprechenden und dem Versprechensempfänger ausgehandeltes Vertragsdiktat, welches der Zustimmung des

1) Gottwald, in Münchener Kommentar, § 328 Rdnr. 100; Martens, Rechtsgeschäft und Drittinteressen, AcP 177, 113 (140)

2) Schirmer, Zur Vereinbarung von Obliegenheiten zu Lasten Dritter..., Festschrift f. Reimer Schmidt, S. 821 (838)

3) Martens, a.a.O. S. 140

Dritten bedarf. Durch die Vereinbarung soll der Dritte nicht die Rechtsposition einer Vergünstigung erhalten, sondern er soll in ein Rechtsverhältnis mit gegenseitigen Rechten und Pflichten eingewiesen werden. Dies läßt sich nur nach den allgemeinen Regeln des Vertragsschlusses, also in der Form der Stellvertretung erreichen¹⁾.

Im Wirtschaftsleben ist das Aushandeln einer Vergünstigung häufig überhaupt nur möglich, wenn in anderen Bereichen Zugeständnisse gemacht werden, die sich faktisch und rechtlich als Verpflichtung auswirken, wobei die Vergünstigungen und die Belastungen in einem Gegenseitigkeitsverhältnis stehen. Die Belastungen werden wegen der Vergünstigungen und umgekehrt hingenommen. In diesen Fällen handelt es sich daher nicht mehr um Verträge zugunsten Dritter.

In Betracht kommt eine Anwendung des § 139 BGB. Unter den Begriff der Nichtigkeit fallen alle Arten der Unwirksamkeit eines Rechtsgeschäftes²⁾. Soll mit dem Forderungsrecht für den Dritten zugleich unmittelbar eine Verpflichtung ohne sein Einverständnis entstehen, so ist diese Vereinbarung im Zweifel als Vertrag zu Lasten Dritter gem. § 139 BGB unwirksam³⁾. Unter Berücksichtigung des mutmaßlichen Parteiwillens⁴⁾ ist regelmäßig davon auszugehen, daß die Vergünstigung nicht ohne die Verpflichtung - und umgekehrt - verein-

1) Martens, Rechtsgeschäft und Drittinteressen, AcP 177, 113 (140)

2) Heinrichs, in Palandt-BGB, Anm. 2 zu § 139

3) Hadding, in Soergel-Siebert, BGB, § 328 Rdnr. 20

4) Heinrichs, in Palandt-BGB, Anm. 5 zu § 139

bart wurde. Eine objektive Bewertung¹⁾ ergibt, daß weder Arbeitgeber noch Sprecherausschuß davon ausgehen, daß im Falle einer Unwirksamkeit eine Aufspaltung des Rechtsgeschäftes dergestalt erfolgen soll, daß den leitenden Angestellten die Vergünstigungen erhalten bleiben, die Belastungen jedoch nichtig sein sollen. Zumindest auf Seiten des Arbeitgebers ist kein vernünftiger Grund ersichtlich, weshalb er einen derartigen Willen haben sollte. Im Ergebnis würde die Anwendung des § 139 BGB zu einer Art "Rosinentheorie" führen, die vom Arbeitgeber und dem Sprecherausschuß nicht gewollt sein dürfte.

Sieht man von den seltenen Fällen ab, in denen lediglich eine Begünstigung vorliegt, handelt es sich bei einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuß nicht um einen Vertrag zugunsten Dritter.

1) Mayer-Maly, in Münchener Kommentar, BGB, § 139 Rdnr. 24

V. Der Sprecherausschuß als Vertreter der leitenden Angestellten

1. Die Ansicht des Schrifttums

Vereinbarungen zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber könnten gem. den §§ 164 ff. BGB unmittelbare Wirkungen für die Arbeitsverträge der leitenden Angestellten haben.

Im Schrifttum wird die Ansicht vertreten, der Sprecherausschuß handele beim Abschluß von Vereinbarungen als Vertreter der leitenden Angestellten¹⁾.

Für das von § 164 BGB geforderte Handeln im fremden Namen genüge, daß die Unternehmensleitung letztlich schlüssig erkennen könne, daß der Sprecherausschuß für den Kreis der leitenden Angestellten auftrete²⁾. Der Offenheitsgrundsatz sei gewahrt, da auch bei größeren Firmen die Zahl der leitenden Angestellten jederzeit erkennbar sei³⁾.

Hinsichtlich einer Vollmachtserteilung könne davon ausgegangen werden, daß in der Wahl der Sprecher eine den Grundsätzen der Bevollmächtigung entsprechende rechtsgeschäftliche Erklärung jedes einzelnen leitenden Angestellten enthalten sei⁴⁾.

1) Steffens, Institution und Funktion der Sprecherausschüsse, S. 112; Säcker, BB 72/1197 (1199) und in Festschrift "25 Jahre BAG", S. 471 ff.; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG § 5 Rdnr. 30a

2) Steffens, a.a.O., S. 112

3) Ders., S. 114

4) Steffens, a.a.O., S. 115; Fitting/Auffarth/Kaiser, a.a.O., § 5 Rdnr. 30a

Häufiger sei allerdings eine Vollmachtserteilung "in der Teilnahme an späteren Abstimmungen" der leitenden Angestellten¹⁾ zu erblicken.

Sofern eine Vereinbarung, wie dies in der Praxis die Regel sei, für alle leitenden Angestellten gelten sollte, sich andererseits jedoch nicht alle leitenden Angestellten an der Wahl der Sprecher bzw. an einem Beschluß beteiligt hätten, handle der Sprecherausschuß für diejenigen leitenden Angestellten, die aus grundsätzlichen Erwägungen nicht abgestimmt hätten, als Vertreter ohne Vertretungsmacht gem. § 177 BGB²⁾.

Zumindest bei günstigen Vereinbarungen sei eine Genehmigung zu erwarten. Hinsichtlich derjenigen leitenden Angestellten, die ausdrücklich erklärt haben, vom Sprecherausschuß nicht vertreten werden zu wollen, sei davon auszugehen, daß diese leitenden Angestellten vom Sprecherausschuß nicht vertreten werden können. Diese könnten Vergünstigungen nur über ein gesondertes Angebot des Arbeitgebers erlangen. Ein derartiger Fall sei jedoch nicht zu erwarten, weil die Sprecherausschüsse in aller Regel Vergünstigungen erzielten, die für jeden leitenden Angestellten erstrebenswert seien³⁾.

1) Steffens, Institution und Funktion der Sprecherausschüsse, S. 115

2) Steffens, a.a.O., S. 116

3) Steffens, a.a.O., S. 116

2. Stellungnahme

Nach § 164 Abs. 1 S. 1 BGB ist zunächst Voraussetzung einer Stellvertretung, daß die Erklärung im Namen des Vertretenen abgegeben wird. Dabei ist unerheblich, ob die Erklärung ausdrücklich im Namen des Vertretenen abgegeben wird oder ob die Umstände ergeben, daß sie in dessen Namen erfolgen soll (§ 164 Abs. 1 S. 2 BGB).

Die Vorschrift ist allerdings nicht dahingehend zu verstehen, daß der Name des Vertretenen angegeben werden muß¹⁾. Diese Vorschrift enthält vielmehr den sogenannten Offenheitsgrundsatz der Stellvertretung, der gewährleisten soll, daß der Erklärungsempfänger erkennen kann, wer sein Vertragsgegner ist²⁾.

Die Erhebung hat gezeigt, daß die Frage, in wessen Namen Vereinbarungen zwischen dem Sprecherausschuß und dem Arbeitgeber abgeschlossen werden, nicht einheitlich beantwortet werden kann³⁾. Der Ausschuß tritt entweder selbst als Vertragspartei auf, oder er handelt im Namen der leitenden Angestellten, ohne daß eine Einschränkung hinsichtlich der einzelnen leitenden Angestellten erfolgt. Beide Varianten kommen in etwa genauso häufig vor⁴⁾.

1) BGH, LM Nr. 10 zu § 164 BGB; RGZE 140, 335 (338); Heinrichs, in Palandt BGB, § 164 Anm. 1a; Thiele, in Münchener-Kommentar, § 164 Rdnr. 19

2) H. Westermann, in Erman BGB, § 164 Rdnr. 6; Thiele, a.a.O., § 164 Rdnr. 17

3) siehe oben S. 61 ff.

4) siehe oben S. 61 ff.

Unter Berücksichtigung dieser beiden Möglichkeiten ergibt sich folgendes:

Handelt der Sprecherausschuß im Namen aller oder einzelner leitender Angestellter, so ist das vom Gesetz verlangte "Handeln im Namen des Vertretenen" gewahrt. Eine Fremdbezogenheit der Vereinbarungen ist ohne weiteres erkennbar.

Schwieriger ist es zu beurteilen, wenn die Vereinbarungen vom Sprecherausschuß im eigenen Namen, d. h., daß er selbst als Vertragspartei auftritt, abgeschlossen werden. Gemäß § 164 Abs. 1 S. 2 BGB genügt es, wenn die Umstände ergeben, daß die Erklärung im Namen des Vertretenen erfolgen soll. Es sind somit die allgemeinen Grundsätze über die Auslegung von Willenserklärungen maßgeblich¹⁾. Dementsprechend ist zu fragen, was als erklärter Wille dem Erklärungsempfänger erkennbar geworden ist und wie dieser nach Treu und Glauben die Erklärung verstehen mußte²⁾. Maßgeblich ist somit der objektive Erklärungswert des Verhaltens³⁾, wobei es genügt, daß der Vertretene bestimmbar ist⁴⁾. Zu berücksichtigen sind die gesamten Umstände des Einzelfalles, insbesondere die zugrundeliegenden Lebensverhältnisse, die Interessenlage, die typischen Verhaltensweisen sowie der Geschäftsbereich⁵⁾.

Etwaige Formulierungen in den Basisvereinbarungen, wonach der Sprecherausschuß die wirtschaftlichen, sozi-

1) Thiele, in Münchner-Kommentar, § 164 Rdnr. 19

2) BGH LM Nr. 10 zu § 164 BGB, Thiele, a.a.O., § 164 Rdnr. 22

3) H. Westermann, in Erman BGB, § 164 Rdnr. 7

4) Thiele, a.a.O., § 164 Rdnr. 19

5) BGH, BB 1976, 165

alen und personellen Interessen der leitenden Angestellten vertritt¹⁾, bedeuten lediglich, daß der Sprecherausschuß insoweit die Interessen der leitenden Angestellten wahrnimmt. Es handelt sich dabei lediglich um eine Aufgabenbeschreibung. Rückschlüsse auf die Fremdbezogenheit von Vereinbarungen lassen sich aus derartig allgemeinen Funktionsbeschreibungen jedenfalls nicht unmittelbar ableiten.

Mitunter ist jedoch in den Basisvereinbarungen vorgesehen, daß zwischen der Unternehmensleitung und dem Sprecherausschuß hinsichtlich der Angelegenheiten, die die leitenden Angestellten als Gesamtheit betreffen, Abreden getroffen werden können²⁾. In diesen Fällen ist für die Unternehmensleitung regelmäßig erkennbar, daß die Vereinbarung für die leitenden Angestellten gelten soll, auch wenn sie vom Sprecherausschuß im eigenen Namen abgeschlossen wurde. Der Sprecherausschuß will im Zweifel Vereinbarungen treffen, aus denen die leitenden Angestellten unmittelbar berechtigt und verpflichtet werden. In den Fällen, in denen eine derartige Regelung nicht vorhanden ist, ist darauf abzustellen, daß der Sprecherausschuß die Vereinbarungen letztlich stets im Interesse der leitenden Angestellten trifft. Nur die den Sprecherausschuß repräsentierenden leitenden Angestellten handeln unmittelbar für sich selbst. Die Vereinbarungen sollen nur dann den Sprecherausschuß selbst berechtigen und verpflichten, wenn es sich um Vereinbarungen handelt, die unmittelbar nur für ihn selbst von Interesse sind, wie dies z.B. bei Vereinbarungen der Fall ist, wonach der Arbeitgeber die Kosten der Tätigkeit des Sprecheraus-

1) BASF AG, § 3 Abs. 3, im Anhang S. 20

2) So z.B. die Basisvereinbarung bei der Hoesch AG, III Nr. 6, im Anhang nicht enthalten, s. oben S. 62
Fußnote 1

schusses trägt¹⁾). Derartige Vereinbarungen, die lediglich den Sprecherausschuß betreffen, sind jedoch die Ausnahme. Auch wenn sich die Vereinbarungen nicht ausdrücklich auf die leitenden Angestellten beziehen, diese vielmehr vom Sprecherausschuß im eigenen Namen abgeschlossen werden, ist regelmäßig erkennbar, daß für die leitenden Angestellten als Gruppe gehandelt werden soll.

Unabhängig davon, ob die Vereinbarung im Namen aller oder einzelner leitender Angestellter oder vom Sprecherausschuß im eigenen Namen abgeschlossen wurde, ist somit davon auszugehen, daß die Erklärung in aller Regel im Namen der leitenden Angestellten im Sinne des § 164 BGB abgegeben wurde.

Dabei sind zwei Fallgestaltungen möglich: Es kann sich um eine Vereinbarung handeln, die für die Arbeitsverhältnisse aller leitenden Angestellten verbindlich sein soll. Die Folge ist, daß dann alle leitenden Angestellten den Sprecherausschuß bevollmächtigen müssen oder die Vereinbarung genehmigen müssen. Es kann sich jedoch auch um mehrere Vereinbarungen handeln, die dann jeweils von dem Sprecherausschuß als Vertreter mit oder ohne Vertretungsmacht abgeschlossen werden. Die Unterscheidung hat gravierende Folgen. Wenn es sich um eine Vereinbarung handelt, führt bereits die fehlende Bevollmächtigung oder verweigerter Genehmigung auch nur eines einzigen leitenden Angestellten zur Unwirksamkeit der Vereinbarung. Handelt es sich demgegenüber um mehrere Vereinbarungen, ist der Bestand der einzelnen Vereinbarungen unabhängig von der Wirksamkeit der anderen Vereinbarung. Ob das eine oder das andere gewollt ist, ist im Einzelfall durch Auslegung zu ermitteln. Da es regelmäßig nicht gewollt

1) So z. B. die Basisvereinbarung bei der Wacker Chemie GmbH, Nr. 4.6, im Anhang S. 100

sein dürfte, daß eine fehlende Vollmacht oder eine verweigerte Genehmigung eines leitenden Angestellten zu einer Unwirksamkeit insgesamt führt, dürfte im allgemeinen davon auszugehen sein, daß es sich um mehrere Vereinbarungen handelt. Dies zeigt sich insbesondere daran, daß eine eventuelle Kündigung des Arbeitsvertrages durch einen leitenden Angestellten schwerlich die Wirksamkeit der Regelung für die anderen leitenden Angestellten beeinträchtigen kann.

§ 166 Abs. 2 BGB definiert die Vollmacht als eine durch ein Rechtsgeschäft erteilte Vertretungsmacht. Gem. § 167 BGB erfolgt die Erteilung der Vollmacht durch eine Erklärung gegenüber dem zu Bevollmächtigten oder dem Dritten, demgegenüber die Vertretung stattfinden soll.

Der Sprecherausschuß selbst kann nicht bevollmächtigt werden, weil er nicht rechtsfähig ist. Möglich ist jedoch eine Bevollmächtigung der Sprecher und zwar einzeln oder in ihrer Gesamtheit. Es ist denkbar, daß in der Basisvereinbarung eine derartige Vollmachtserteilung enthalten ist. Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn die leitenden Angestellten selbst die grundlegenden Regelungen für die Tätigkeit des Sprecherausschusses festgelegt haben¹⁾. Meistens ist die Basisvereinbarung zwischen dem bereits konstituierten Sprecherausschuß und dem Arbeitgeber abgeschlossen worden²⁾. In diesem Fall benötigt der Sprecherausschuß eine Vollmacht zwecks Aufnahme einer Bestimmung in die Basisvereinbarung, nach der er weitere Vereinbarungen abschließen darf, die auf die Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten einwirken.

1) s. oben S. 47

2) s. oben S. 46

Die Basisvereinbarungen enthalten jedoch regelmäßig keine ausdrückliche Vollmachtserteilung. Lediglich in einem Fall war in einer Basisvereinbarung eine Vollmachtserteilung ersichtlich¹⁾.

Eine ausdrückliche Vollmachtserteilung scheidet somit aus.

Eine Vollmacht kann jedoch, ebenso wie andere Willenserklärungen, konkludent erteilt werden. Dafür ist ein Verhalten erforderlich, das auf den Willen zu einer Bevollmächtigung schließen läßt²⁾.

Im Schrifttum wird, wie bereits ausgeführt³⁾, die Ansicht vertreten, in der Wahl der Sprecher liege eine Bevollmächtigung⁴⁾.

Da eine Beteiligung an der Wahl der Sprecher keine ausdrückliche Bevollmächtigung der Sprecher zum Abschluß von Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber darstellt, kann damit lediglich gemeint sein, daß die Wahlbeteiligung als konkludente Vollmachtserteilung anzusehen ist.

Ebenso ist das Bundesarbeitsgericht der Ansicht, daß sich Vereinbarungen zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber nur auf diejenigen leitenden Angestellten beziehen, die den Ausschuß mitgewählt haben⁵⁾.

1) Basisvereinbarung bei der Degussa, § 1 i.V.m. § 6 Abs. 4, im Anhang S. 52, 54

2) Heinrichs, in Palandt-BGB, § 167 Anm. 1a

3) siehe oben S. 92

4) Steffens, Institution und Funktion der Sprecherausschüsse, S. 115; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 5 Rdnr. 30a

5) siehe oben S. 67

Die Folgen dieser Ausrichtung auf das Kriterium der Wahlbeteiligung verdeutlicht das folgende Beispiel aus der Praxis der Sprecherausschüsse, welches ersichtlich auf einer Übernahme der obigen Ansichten beruht:

"Mit Teilnahme an der Wahl bekundet jeder leitende Angestellte, daß er dem gewählten Sprecherausschuß die Vollmacht erteilt, im Rahmen dieser Satzung und weiterer von der Mitgliederversammlung getroffener Beschlüsse tätig zu werden" 1).

Zu fragen ist somit, ob die Teilnahme an der Wahl²⁾ ein brauchbares Kriterium ist, den Kreis der von dem Sprecherausschuß vertretenen leitenden Angestellten zu bestimmen. Dann müßte durch die Teilnahme an der Wahl eine Vollmacht erteilt werden.

Die Teilnahme an der Wahl läßt nicht mit hinreichender Deutlichkeit auf den Willen der leitenden Angestellten schließen, den Sprecherausschuß zum Abschluß von Vereinbarungen zu ermächtigen, die auf ihre Arbeitsverhältnisse einwirken. Zum Zeitpunkt der Wahl sind Inhalt und Umfang derartiger Vereinbarungen noch nicht absehbar. Die Annahme, die Wahlbeteiligung beinhalte eine Bevollmächtigung, läuft auf die Fiktion einer Blanko- und Generalvollmacht zur Einwirkung auf die Einzelarbeitsverhältnisse hinaus. Ein dahingehender Wille kann bei den leitenden Angestellten nicht angenommen werden. Zumindest ein nicht unerheblicher Teil der leitenden Angestellten wird zwar für die Wahl ei-

1) So die Basisvereinbarung der Karl Schmidt GmbH, Nr. 7, wiedergegeben im Anhang S. 94.

2) Die Teilnahme an der Wahl wird auch in anderem dogmatischen Zusammenhang als Abgrenzungskriterium verwendet. So wird z.B. in der Teilnahme an der Wahl ein Vereinsbeitritt gesehen, so z.B. Keller, Sondervertretungen, S. 64.

nes Sprecherausschusses sein, jedoch entschieden gegen eine Einflußnahme dieses Ausschusses auf sein Arbeitsverhältnis.

Schließlich kann sich ein Teilnehmer an einer Wahlversammlung gerade gegen die Wahl eines Sprecherausschusses ausgesprochen haben.

Die Umfrage hat gezeigt, daß lediglich in der Hälfte der Unternehmen die Wahlbeteiligung des einzelnen leitenden Angestellten überhaupt feststellbar ist¹⁾. Selbst wenn man die Wahlbeteiligung als Abgrenzungskriterium verwenden will, so führt dieses Vorgehen in ca. 50 v. H. aller Fälle nicht weiter. Des weiteren ist in nahezu allen Basisvereinbarungen bestimmt, daß die Sprecher von den leitenden Angestellten in freier, geheimer und gleicher Wahl gewählt werden²⁾. Es kann davon ausgegangen werden, daß auch in den Fällen, in denen keine Basisvereinbarung besteht, nach diesen demokratischen Grundsätzen abgestimmt wird. Dann aber ist nicht feststellbar, ob und wie der einzelne leitende Angestellte tatsächlich abgestimmt hat.

Es kann daher nicht von einer konkludenten Vollmachtserteilung ausgegangen werden.

Es liegt somit weder eine ausdrückliche noch eine stillschweigende Vollmachtserteilung vor. Schließt der Sprecherausschuß Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber ab, so handelt er zwar im Namen der leitenden Angestellten, jedoch als Vertreter ohne Vertretungsmacht.

1) siehe oben S. 53

2) vgl. die im Anhang wiedergegebenen Basisvereinbarungen, z.B. die Regelungen auf den Seiten A20, A24, A53 u. A85

Gemäß § 177 Abs. 1 BGB hängt damit die Wirksamkeit der Vereinbarungen von der Genehmigung der leitenden Angestellten ab. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die leitenden Angestellten gem. § 177 Abs. 2 BGB zur Genehmigung der Vereinbarungen aufzufordern. Diesen Weg kann er insbesondere dann beschreiten, wenn er klare Verhältnisse hinsichtlich der Wirkungen der Vereinbarungen in Bezug auf die Einzelarbeitsverhältnisse erzielen will. Wenn der Arbeitgeber die leitenden Angestellten gem. § 177 Abs. 2 BGB zur Genehmigung der Vereinbarungen auffordert, kann die Genehmigung nur ihm gegenüber erklärt werden. Bis zu der Aufforderung nach § 177 Abs. 2 BGB kann die Genehmigung gegenüber dem Vertreter und gegenüber dem Geschäftsgegner erklärt werden¹⁾. Dies bedeutet, daß die leitenden Angestellten bis zu diesem Zeitpunkt die Genehmigung sowohl gegenüber dem Sprecherausschuß als auch gegenüber dem Arbeitgeber erklären können. Dieses Genehmigungserfordernis gilt ferner für alle leitenden Angestellten, also auch für diejenigen, die ohne ausdrückliche Erklärung mit den getroffenen Regelungen einverstanden waren, da die Genehmigung nach außen hin erklärt werden muß. Die Entscheidung über die Wirksamkeit der Vereinbarung für seinen individuellen Arbeitsvertrag liegt somit bei dem einzelnen leitenden Angestellten. Dies wird der besonderen Stellung der leitenden Angestellten gerecht. Diese befürworten zwar die Einrichtung und Tätigkeit der Sprecherausschüsse, daraus kann jedoch nicht gefolgert werden, daß sie auch mit einer Einwirkung der Sprecherausschüsse auf ihre Arbeitsverhältnisse - es sei denn, dem Sprecherausschuß ist insoweit eine ausdrückliche Vollmacht erteilt -, einverstanden sind.

1) Heinrichs, in Palandt-BGB, § 177, 178 Anm. 3a

Die leitenden Angestellten sind in weit größerem Maße als andere Arbeitnehmer gewillt und in der Lage, ihre Interessen hinsichtlich ihrer Arbeitsverträge selbst wahrzunehmen. Diese Lage ist den Sprecherausschüssen und den Arbeitgebern auch bekannt. Die Umfrage belegte dies mit den Aussagen, daß die individuelle Handlungsmöglichkeit der leitenden Angestellten nicht eingeschränkt werden sollte¹⁾. Da der Arbeitgeber alle Umstände und somit auch das Fehlen der Vertretungsmacht kennt oder zumindest kennen müßte, ist der Sprecherausschuß auch von einer Haftung gem. § 179 Abs. 1 BGB befreit.

Will der Arbeitgeber den Schwebezustand, der gemäß § 177 Abs. 1 wegen der fehlenden Genehmigung besteht, beenden, so kann er die leitenden Angestellten - z. B. mittels eines Rundschreibens - gem. § 177 Abs. 2 BGB zur Erklärung über die Genehmigung binnen zweier Wochen auffordern. Wird die Genehmigung nicht binnen dieser Frist erklärt, gilt sie als verweigert. Der Arbeitgeber kann somit ohne große Schwierigkeiten eindeutige Verhältnisse schaffen.

Die Ansicht, daß der Sprecherausschuß bei dem Abschluß von Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber als Vertreter der leitenden Angestellten ohne Vertretungsmacht handelt, wird auch den in der Umfrage zutage getretenen unterschiedlichen Auffassungen der Sprecherausschüsse zum Umfang der Vertretungsbefugnisse gerecht²⁾. Die individuelle Verhandlungsmöglichkeit des einzelnen leitenden Angestellten wird dadurch nicht eingeschränkt³⁾. Er kann die Genehmigung verweigern und selbst versuchen, eine Regelung für seinen Dienstver-

1) siehe oben S. 51

2) siehe oben S. 51, 52

3) siehe oben S. 51

trag zu vereinbaren. In den Fällen, in denen er selbst seine Interessen nicht, oder nicht besser, durchzusetzen vermag, kann er von der Möglichkeit der Genehmigung Gebrauch machen.

Der Sprecherausschuß handelt somit bei dem Abschluß von Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber als Vertreter der leitenden Angestellten ohne Vertretungsmacht.

§ 4 DIE FEHLERHAFT WAHL DES SPRECHERAUSSCHUSSES UND DIE FOLGEN FÜR ABGESCHLOSSENE VEREINBARUNGEN

Die Wahl eines Sprecherausschusses kann fehlerhaft sein. In einem der beiden grundlegenden Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts¹⁾ zur Frage der Zulässigkeit der Sprecherausschüsse hat das Gericht die Ansicht vertreten, daß Fehler bei der Wahl eines Sprecherausschusses zu dessen rechtlicher Nichtexistenz führen können.

Es liegt auf der Hand, daß eine "rechtliche Nichtexistenz" ein fehlerhaft gebildetes Gremium nicht hindert, Vereinbarungen abzuschließen, da es tatsächlich existiert und handeln kann.

Es ist daher zunächst zu fragen, ob der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts zu folgen ist. Damit stellt sich zugleich die Frage, welche Folgen sich für geschlossene Vereinbarungen ergeben, wenn die Wahl des Ausschusses fehlerhaft war.

In Betracht kommt, auf die Rechtslage bei Wahlfehlern bei der Wahl des Betriebsrates oder des Aufsichtsrates mitbestimmter Unternehmen, zurückzugreifen. Dort wird zwischen einer nichtigen und einer lediglich anfechtbaren Wahl unterschieden. Die von einem aus einer nichtigen Wahl hervorgegangenen Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen sind nichtig¹⁾. Demgegenüber sind Betriebsvereinbarungen, die von einem aufgrund anfechtbarer Wahl gebildeten Betriebsrates abgeschlossen wurden, gültig²⁾. Es ist daher zunächst zu untersuchen, ob entgegen der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts, in eine nichtige bzw. anfecht-

1) EzA Nr. 18 zu § 5 BetrVG (S. 183)

2) s. unten S. 124

3) s. unten S. 123

bare Wahl des Sprecherausschusses zu differenzieren ist. Falls dies zu bejahen ist, ist weiter zu fragen, ob dann die Wirksamkeit von Vereinbarungen zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber entsprechend der Rechtslage bei den Betriebsräten zu behandeln ist.

A. DIE ANSICHT DES BUNDESARBEITSGERICHTS ZUR FEHLERHAFTIGKEIT DER WAHL DES SPRECHERAUSSCHUSSES

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts¹⁾ darf die Bildung eines Sprecherausschusses nicht dazu führen, daß sich in nicht nur unbedeutendem Umfang nicht leitende Angestellte an der Wahl des Sprecherausschusses beteiligen, oder auch nur ein einziger nicht leitender Angestellter als Mitglied in einen Sprecherausschuß gewählt wird.

In diesen Fällen liege ein Eingriff in das Recht des Betriebsrats, die Belegschaft zu repräsentieren, vor. Gerade bei der Wahl eines nicht leitenden Angestellten zum Mitglied in einem Sprecherausschuß werde das Verhältnis eines zum Betriebsrat wahlberechtigten und wählbaren Arbeitnehmers zu seinem gesetzlichen Repräsentationsorgan besonders nachhaltig gestört. Aber auch in dem Fall, daß sich in nicht nur unbedeutendem Umfang nicht leitende Angestellte an der Wahl beteiligten, werde das gesetzliche Vertretungsmonopol der Betriebsräte für die nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972 verfaßte Arbeitnehmerschaft verletzt. Wahl und Bildung eines Sprecherausschusses seien dann rechtsunwirksam. Sollten sich allerdings nur einzelne, nicht zum Personenkreis nach § 5 Abs. 3 BetrVG gehörende Arbeitnehmer als Wähler an der Wahl eines Sprecherausschusses beteiligt haben, was bei der Schwierigkeit der Abgrenzung dieses Personenkreises stets vorkommen könne, so sei dieser Verstoß gegen die betriebsverfassungsrechtliche Ordnung nicht so schwerwiegend, daß er ohne weiteres zu einer Unwirksamkeit des gewählten Sprecherausschusses führe. Der Betriebsrat könne in diesem Fall den Rechtsstatus der einzel-

1) EzA Nr. 18 zu § 5 BetrVG (S. 183)

nen leitenden Angestellten klären lassen. Es lasse sich nicht absolut oder prozentual festlegen, wann die Grenze erreicht sei, bei der die Beteiligung nicht leitender Angestellter zur Unwirksamkeit des Sprecherausschusses führe. Die Tatsachengerichte hätten daher unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten einen Beurteilungsspielraum. Die Fehlerquote dürfe allerdings nur sehr klein sein¹⁾.

Das Bundesarbeitsgericht unterscheidet mithin drei Fälle mit teilweise unterschiedlichen Rechtsfolgen. Beteiligen sich in unbedeutendem Umfang nicht leitende Angestellte an der Wahl eines Sprecherausschusses, so ist dies unschädlich. Beteiligen sich demgegenüber in bedeutendem Umfange nicht leitende Angestellte an der Wahl, so soll dies zur Rechtsunwirksamkeit und rechtlichen Nichtexistenz des Sprecherausschusses führen. Als besonders schwerwiegend scheint es das Gericht anzusehen, wenn auch nur ein einziger nicht leitender Angestellter als Sprecher gewählt wird. Dies soll ebenfalls zur Rechtsunwirksamkeit und rechtlichen Nichtexistenz des Sprecherausschusses führen.

1) BAG, EzA Nr. 18 zu § 5 BetrVG (S. 183)

B. KRITIK DER LITERATUR

Diese Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts sind im Schrifttum einhellig abgelehnt worden¹⁾. Das Bundesarbeitsgericht habe den Schutz des Betriebsrats überdehnt. Bereits der Ausgangspunkt des Bundesarbeitsgerichts sei falsch gewählt. Das vom Bundesarbeitsgericht angeführte "gesetzliche Vertretungsmonopol"²⁾ des Betriebsrats existiere in dieser Form nicht³⁾. Wie sich aus einem Vergleich zu den berufsständischen Zwangskörperschaften des öffentlichen Rechts ergebe, sei es deren Mitgliedern nicht verwehrt, noch weitere privatrechtliche Vereine und Gesellschaften zu gründen, um ihre Interessen zu verfolgen, die sie im Zwangsverband nicht vertreten sähen⁴⁾. Dies folge nicht zuletzt aus Art. 9 GG, der jedem Belegschaftsmitglied das Recht garantiere, sich im Falle ungenügender Repräsentation mit anderen Personen, auch leitenden Angestellten, zusammenzuschließen⁵⁾.

Weiter wird kritisiert, daß insbesondere der Wortlaut des § 78 BetrVG nur fordere, den Betriebsrat vor Störungen oder Behinderungen zu schützen⁶⁾. Die Ansicht des Bundesarbeitsgerichts sei unzutreffend, wenn sogar

1) Meilicke, OB 75, 2228; Richardi, in Anm. zu AP Nr. 9 und 10 zu § 5 BetrVG, in Dietz-Richardi, BetrVG, § 5 Rdnr. 181 und in Betriebsverfassungsrechtliche Probleme, S. 85; Beuthin, SAE 76, 137; Galperin, RdA 77, 65, 232; Säcker, in "25 Jahre BAG" S. 471, 484

2) BAG EzA Nr. 18 zu § 5 BetrVG, S. 183

3) Säcker a.a.O., S. 484ff; Meilicke a.a.O., S. 2228f

4) Meilicke a.a.O., S. 2230

5) vgl. z.B. Meilicke a.a.O., S. 2230; Beuthin a.a.O., S. 139.

6) Galperin, RdA 77, 65, S. 232

das Gesetz davon ausgehe, daß der Betriebsrat nur vor eingreifenden Handlungen, nicht aber schon vor der Möglichkeit zur Vornahme solcher Handlungen, wie sie die Wahl eines Sprecherausschusses darstellt, geschützt werden müsse¹⁾. Das hinter § 78 BetrVG stehende Betriebsverbandsprinzip, d. h. der Grundsatz der Einheitsrepräsentation aller Arbeitnehmer durch den Betriebsrat²⁾, sei nicht schon durch die - wenn auch fehlerhafte - Wahl eines Sprecherausschusses verletzt, sondern erst durch kompetenzüberschreitendes Handeln des so gewählten Sprecherausschusses³⁾.

Nahezu einhellig wird der unklare Sprachgebrauch des Bundesarbeitsgerichts bemängelt, das mit dem Begriff der "Nichtexistenz" ohne nähere Definition einen dem Arbeits- und Gesellschaftsrecht völlig fremden Begriff eingeführt habe⁴⁾. Die Existenz eines von Menschen gebildeten Ausschusses sei eine Tatsache, die durch einen Urteilsspruch nicht beseitigt werden könne⁵⁾. Beuthien⁶⁾ deutet diesen Begriff dahingehend, daß der Zusammenschluß der leitenden Angestellten rechtlich unzulässig, d. h. gem. § 134 BGB nichtig sei, und daß der Sprecherausschuß als Organ eines nichtigen Zusammenschlusses keine Geschäftsführungs- und Vertretungsmacht habe. Die Ansicht des Bundesarbeitsgerichts könne in der Praxis dazu führen, daß aufgrund der stets

1) Galperin, a.a.O., S. 232 und Meilicke DB 75, S. 2230

2) vgl. Säcker, in "25 Jahre BAG", S. 487

3) Säcker, S. 488

4) vgl. Säcker, a.a.O., S. 484; Beuthien, SAE 76, 137 f.; Meilicke a.a.O., S. 228; Galperin a.a.O., S. 232

5) Beuthien a.a.O., S. 138

6) a.a.O., S. 138

bestehenden Unsicherheit über den exakten Kreis der Wahlberechtigten die Sprecherausschüsse de facto entmachtet würden¹⁾.

1) Beuthien, SAE 76, 137 (138)

C. STELLUNGNAHME

Der vom Bundesarbeitsgericht verwendete Begriff der "rechtlichen Nichtexistenz" ist dem Gesetz unbekannt. Im gleichen Zuge spricht das Bundesarbeitsgericht von der Unwirksamkeit der Wahl und Bildung des Sprecherausschusses¹⁾. Die Unwirksamkeit der Wahl und Bildung des Sprecherausschusses soll also zu einer rechtlichen Nichtexistenz führen, d. h. diese soll die Folge einer unwirksamen Wahl sein.

Die Begriffe Nichtigkeit und Unwirksamkeit werden auch vom Gesetz synonym gebraucht²⁾. Dies spricht dafür, daß das Bundesarbeitsgericht mit dem Begriff der "rechtlichen Nichtexistenz" nichts anderes meint, als die Folge einer unwirksamen Wahl, d. h. terminologisch sauberer von einer Nichtigkeit ausgeht.

1) BAG, EzA Nr. 18 zu § 5 BetrVG, S. 183

2) Heinrichs, in Palandt, BGB, Überblick vor § 104, Anm. 4a

I. Die nichtige Sprecherausschußwahl

Das nichtige Rechtsgeschäft ist dadurch gekennzeichnet, daß die Wirksamkeitsvoraussetzungen fehlen¹⁾. Das Rechtsgeschäft als solches ist existent, ihm werden nur die Rechtsfolgen, auf die es abzielt, versagt²⁾. Die intendierten Rechtsfolgen treten weder unter den Beteiligten, noch in ihrem Verhältnis zu Dritten ein³⁾. Es bedarf keines besonderen Aktes der Geltendmachung der Nichtigkeit.

Fraglich ist, unter welchen Voraussetzungen Mängel einer Wahl zum Sprecherausschuß zur Nichtigkeit der Wahl führen.

Als Anhaltspunkt kann ein Blick auf die Lage dienen, wie sie sich bei einer fehlerhaften Wahl des Betriebsrates darstellt. Das Betriebsverfassungsgesetz enthält über die nichtige Wahl des Betriebsrates keine Bestimmung. Es war jedoch schon unter der Geltung des Betriebsrätegesetzes 1920 anerkannt, daß es neben den Mängeln, die nur im Wahlanfechtungsverfahren geltend gemacht werden können, auch Gesetzesverstöße gibt, die unter allen Umständen die Gültigkeit der Wahl beeinflussen, mit der Folge, daß ein Betriebsrat nicht besteht⁴⁾.

Gesetzesverstöße führen nach heute herrschender Meinung zur Nichtigkeit der Betriebsratswahl, wenn gegen die allgemeinen Grundsätze einer ordnungsgemäßen Wahl

1) Heinrichs, in Palandt-BGB, Überblick v. § 104 Anm. 10

2) Larenz, BGB-AT, S. 444

3) Larenz, BGB-AT, S. 444, 445

4) Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, Bd. II 2. Halbbd., S. 1153; Richardi, in Dietz/Richardi, BetrVG, § 19 Rdnr. 66

so grob und offensichtlich verstoßen wird, daß nicht einmal der Anschein einer gesetzmäßigen Wahl mehr vorliegt¹⁾. Diese Grundsätze gelten trotz des Fehlens einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung auch für die Aufsichtsratswahlen nach dem Mitbestimmungsgesetz²⁾.

Diese strengen Anforderungen rechtfertigen sich aus dem Gesichtspunkt der Rechtssicherheit, weil sonst der mit den Anfechtungsfristen verfolgte Zweck, binnen kurzer Zeit Klarheit über die Rechtsbeständigkeit der Wahl zu schaffen, vereitelt würde³⁾. Außerdem fordert schon das Gesetz in § 19 BetrVG für die Anfechtung, daß ein Verstoß gegen "wesentliche" Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren vorliegen muß. Im Falle der Nichtigkeit müssen daher diese Voraussetzungen noch im gesteigerten Maße und offensichtlich vorliegen⁴⁾.

Nehmen Nichtberechtigte, z. B. leitende Angestellte, an der Wahl teil, so soll darin ein Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht liegen (z.B. gegen § 7 i.V.m. § 5 III BetrVG)⁵⁾, der aber in der Regel nicht zur Nichtigkeit der Wahl führt. Ähnliches gilt im Falle der Wahl eines Nichtberechtigten⁶⁾.

1) BAGE 1, 317, 319; 4, 63, 67; 11, 318, 321; 14, 82, 88; 15, 235, 238; 16, 1, 6; Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, Bd. II 2. Halbband, S. 1153; Dietz/Richardi, BetrVG, S. 19 Rndr. 66; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 19 Rndr. 4. Die Nichtigkeit der Wahl kann von jedermann und jederzeit geltend gemacht werden. Formen und Fristen bestehen nicht. Thiele in GK-BetrVG, § 19 Rdnr. 75; Richardi, in Dietz/Richardi, BetrVG, § 19 Rndr. 70

2) Fitting/Wlotzke/WiGmann, MitbestG, § 22 Rdnr. 5

3) Thiele, in GK-BetrVG, § 19 Rdnr. 68

4) BAGE, 1, 317 (319)

5) Thiele, in GK-BetrVG, § 19 Rdnr. 24, Fitting/Auffarth/Kaiser a.a.O., § 19 Rdnr. 12

6) BAG, EzA Nr. 14 zu § 19 BetrVG 1972; Thiele, in GK-BetrVG, § 19 Rdnr. 26; Fitting/Auffarth/Kaiser, a.a.O. § 19 Rdnr. 13

Nichtigkeit soll bei einem Verstoß gegen das Wahlrecht nur vorliegen, wenn der Verstoß offensichtlich ist¹⁾.

Ein Vergleich mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Sprecherausschüssen zeigt, daß dort die Nichtigkeitsvoraussetzungen wesentlich verschärft wurden. Das Bundesarbeitsgericht stellt bereits bei dem Wahlrecht auf die Anzahl der unberechtigt Wählenden ab, während es einen Verstoß gegen die Wählbarkeitsvorschriften ohne Rücksicht auf die Zahl der so Gewählten stets als Nichtigkeitsgrund ansieht. Einer Übertragung der Grundsätze der Nichtigkeit einer Betriebsratswahl auf die Wahl eines Sprecherausschusses steht nichts entgegen. Zwar ist der Betriebsrat im Gegensatz zum Sprecherausschuß ein Organ der Betriebsverfassung, die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Frage der Nichtigkeit von Betriebsratswahlen hat sich jedoch extra legem entwickelt, basierend auf allgemeinen, nicht lediglich betriebsverfassungsrechtliche Grundsätzen. Aus diesem Grund finden die Grundsätze, die zur Nichtigkeit einer Betriebsratswahl entwickelt wurden, auch Anwendung auf die Aufsichtsratswahl in mitbestimmten Unternehmen²⁾.

Das Bundesarbeitsgericht³⁾ geht in seiner Entscheidung von einem gesetzlichen Vertretungsmonopol der Betriebsräte für die nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972 verfaßte Arbeitnehmerschaft aus.

Dieses Vertretungsmonopol werde verletzt, wenn sich nicht leitende Angestellte in nicht nur unbedeutendem Umfang an der Wahl eines Sprecherausschusses betei-

1) Thiele, in GK-BetrVG, § 19 Rdnr. 24

2) Fitting/Wlotzke/Wißmann, MitbestG, § 22 Rdnr. 5

3) BAG, EzA Nr. 18 zu § 5 BetrVG, S. 183

gen, oder auch nur ein einziger nicht leitender Angestellter als Sprecher gewählt werde¹⁾.

Mit dem gesetzlichen Vertretungsmonopol des Betriebsrates für die von ihm vertretene Arbeitnehmerschaft ist gemeint, daß auf der Ebene einer jeden unternehmerischen Teilbereichsorganisation nur ein Betriebsrat zu bilden ist. Das deutsche Betriebsverfassungsrecht kennt keine Spartenbetriebsräte. Die Arbeitnehmerinteressen sollen im Betrieb einheitlich wahrgenommen werden. Damit soll erreicht werden, daß Sonderinteressen einzelner Arbeitnehmergruppen institutionell eingeschränkt werden durch den Zwang, zunächst gegenüber dem Betriebsrat die Berechtigung des Sonderinteresses der Gruppe nachweisen zu müssen. Rechtlich abgesichert ist dieses Betriebsverbandsprinzip in § 3 BetrVG²⁾.

Dieser Grundsatz der einheitlichen Vertretung aller der Regelungsbefugnis des Betriebsrates unterworfenen Arbeitnehmer wird jedoch bei der Beteiligung nicht leitender Angestellter bei der Wahl des Sprecherausschusses nicht verletzt. Davon könnte allenfalls dann gesprochen werden, wenn die nicht leitenden Angestellten versuchen würden, unter Ausnutzung der Institution des Sprecherausschusses ihre Interessen unter Ausschaltung des Betriebsrates durchzusetzen. In diesem Fall würde § 78 BetrVG eingreifen, wonach die Mitglieder des Betriebsrates in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden dürfen. Die bloße versehentliche Beteiligung nicht leitender Angestellter bei einer Sprecherausschuwahl - was aufgrund der rechtlichen Abgrenzungsschwierigkeiten stets vorkommen kann - stellt jedoch noch keine Störung der Betriebs-

1) BAG, EzA Nr. 18 zu § 5 BetrVG, S. 183

2) Säcker, in Festschrift "25. Jahre BAG", S. 485 und in Wahlordnungen zum MitbestG, S. 103

ratstätigkeit in diesem Sinne dar. Insoweit ist nicht einsichtig, weshalb ein solcher Fehler so schwer und unerträglich sein sollte, daß dadurch die ganze Wahl des Sprecherausschusses nichtig ist. Unter Zugrundelegung der Maßstäbe bei der Wahl des Betriebsrates oder des Aufsichtsrates mitbestimmter Unternehmen könnte von einer Nichtigkeit der Wahl des Sprecherausschusses nur dann gesprochen werden, wenn gegen die Grundsätze einer ordnungsgemäßen Wahl so schwer und offensichtlich verstoßen wurde, daß nicht einmal der Anschein einer ordnungsgemäßen Wahl gegeben ist.

Entsprechend der Rechtslage bei der Wahl des Betriebsrats ist die aktive oder passive Wahlbeteiligung nicht leitender Angestellter kein so schwerwiegender Verstoß, daß dies zur Nichtigkeit der Wahl führt.

II. Die anfechtbare Wahl des Sprecherausschusses

In den Basisvereinbarungen finden sich Regelungen hinsichtlich einer Wahlànfechtung. Vorgesehen sind z.B. Bestimmungen, nach denen mindestens fünf Wahlberechtigte oder die Unternehmensleitung bei einem Verstoß gegen wesentliche Vorschriften der Wahlordnung, z.B. der Wählbarkeit, des Wahlrechts oder des Wahlverfahrens, zur Anfechtung berechtigt sein sollen. Die Entscheidung soll dann eine Schiedskommission treffen¹⁾. Wieder andere Regelungen sehen vor, daß jeder Wahlberechtigte zur Anfechtung binnen 10 Tagen berechtigt ist und darüber eine Versammlung der leitenden Angestellten entscheidet²⁾. Derartige privatautonome Regelungen sind zulässig.

Für den Fall, daß solche Regelungen nicht existieren, kommt eine entsprechende Anwendung des § 19 BetrVG in Betracht. Diese Bestimmung regelt einen ähnlichen Sachverhalt³⁾, da es ebenfalls um die Voraussetzungen der Anfechtung einer rechtsfehlerhaften Wahl einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung geht. Für die Vergleichbarkeit spricht weiter, daß der Gesetzgeber sich in der Regelung des § 22 MitbestG ebenfalls an der Bestimmung des § 19 BetrVG orientiert hat⁴⁾ und eine weitere Übernahme dieser Regelung in § 5 Abs. 4 SprALAG⁵⁾ beabsichtigt ist. Gem. §§ 19 BetrVG, 22 MitbestG kann die Wahl angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahrensrecht,

1) Bayer AG, A 34; ähnlich Osram GmbH, A 90

2) Hoffmann-La Roche AG, A 75

3) Zu den Voraussetzungen einer Analogie s. oben S. 71

4) Fitting/Wlotzke/Wigmann, MitbestG, § 22 Rdnr. 4; Matthes, in GK-MitbestG, § 22 Rdnr. 2.

5) Dazu s. oben S. 151, Fußnote 1.

die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht beeinflußt wird.

Wie bereits ausgeführt, liegt ein Verstoß gegen das Wahlrecht vor, wenn zur Betriebsratswahl leitende Angestellte zugelassen werden¹⁾. Ein Mangel hinsichtlich der Wählbarkeit liegt vor, wenn leitende Angestellte als Betriebsräte gewählt werden²⁾. Dementsprechend führt die Beteiligung nicht leitender Angestellter oder die Wahl eines nicht leitenden Angestellten zur bloßen Anfechtbarkeit der Wahl³⁾.

Weitere Voraussetzung der Anfechtung der Wahl ist, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis geändert oder beeinflußt werden konnte. Dabei genügt die Möglichkeit der Beeinflussung des Wahlergebnisses. Nicht erforderlich ist, daß das Wahlergebnis tatsächlich beeinflußt wurde. Nur wenn mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit feststeht, daß das Wahlergebnis nicht beeinflußt werden konnte, ist die Wahlanfechtung unbegründet⁴⁾. Bei der Wahl des Sprecherausschusses fehlt diese Kausalität, wenn nicht leitende Angestellte irrtümlich auf die Wählerliste gesetzt worden sind, diese aber nicht oder nur in einem Umfang gewählt haben, der für das Wahlergebnis unerheblich war⁵⁾.

1) siehe oben S. 114

2) siehe oben S. 114

3) Ebenso LAG Bayern, BB 1973, 1115, (1116)

4) Hess, in Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 19 Rdnr. 22

5) So zur Betriebsratswahl Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 19 Rdnr. 15. Zur Berichtigung des Wahlergebnisses vgl. Hess, in Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 19 Rdnr. 23

Gem. § 19 BetrVG ist die Anfechtung nur binnen einer Frist von zwei Wochen, gerechnet von der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an, zulässig. Diese Frist kann auf den Fall der Anfechtung einer Wahl des Sprecherausschusses nicht entsprechend übertragen werden. Für die Rechtsanwendung ist es erforderlich, daß derartige Ausschlußfristen gesetzlich angeordnet sind. Die Anfechtung kann daher jederzeit erfolgen. Kurz bemessene Ausschlußfristen bedürfen schon aus Gründen der Rechtssicherheit einer ausdrücklichen gesetzlichen Anordnung. Auch in den gesetzlich nicht geregelten Fällen der Nichtigkeit einer Betriebsratswahl kann die Nichtigkeit jederzeit geltend gemacht werden¹⁾.

Zur Anfechtung sind entsprechend § 19 BetrVG mindestens drei wahlberechtigte leitende Angestellte und der Arbeitgeber berechtigt. Dies sieht auch der neueste Gesetzesentwurf vor (§ 5 Abs. 4 SprALAG).

Zusammenfassend ist festzuhalten, daß eine nichtige Wahl nur dann anzunehmen ist, wenn so grobe und offensichtliche Wahlfehler vorliegen, daß nicht einmal der Anschein einer ordnungsgemäßen Wahl gegeben ist. Bei der bloßen versehentlichen Wahlbeteiligung nicht leitender Angestellter liegt dies nicht vor. Im übrigen ist § 19 BetrVG entsprechend anwendbar. Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens drei wahlberechtigte leitende Angestellte, der Arbeitgeber und der Betriebsrat.

1) Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 19 Rdnr. 9, s. oben S. 114, Fußnote 1

D. Folgen einer nichtigen oder angefochtenen Wahl

Fraglich ist, welche Folgen eine nichtige oder rechtskräftig angefochtene Wahl des Sprecherausschusses hat.

In der Literatur wird die Ansicht vertreten, daß Vereinbarungen, die der Sprecherausschuß getroffen hat, dann gem. § 134 BGB nichtig seien. Die für den Sprecherausschuß handelnden Personen und der Arbeitgeber müßten sogar mit einer Bestrafung gem. § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG rechnen. Des weiteren könne der Arbeitgeber gem. § 23 Abs. 3 BetrVG auf Unterlassung in Anspruch genommen werden¹⁾.

Dagegen spricht, daß § 134 BGB im Falle des Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot die Nichtigkeit eines Rechtsgeschäftes nur dann anordnet, wenn sich aus dem Gesetz nicht ein anderes ergibt. Nichtigkeit des Rechtsgeschäftes tritt daher nur ein, wenn das Verbotsgesetz ausdrücklich eine solche Sanktion anordnet oder die Nichtigkeit dem Sinn und Zweck des Verbotsgesetzes entspricht²⁾.

Insoweit ist § 78 BetrVG als Verbotsgesetz anzusehen, wenn Vereinbarungen, seien es die Basisvereinbarungen oder andere Regelungen, zu einer Störung oder Behinderung des Betriebsrates führen. Eine akute Störung liegt vor, wenn der Sprecherausschuß in einem, dem Betriebsrat vorbehaltenen Aufgabengebiet tätig wird³⁾. Ansonsten sind betriebsverfassungsrechtliche Vorschriften im Zweifel keine Verbotsgesetze i.S.d. § 134 BGB⁴⁾. Von dem Fall abgesehen, daß die Vereinbarungen

1) Galperin/Löwisch, BetrVG, § 5 Rdnr. 102

2) Brox, in Erman-BGB, § 134 Rdnr. 9

3) Beuthien, SAE 76, 137 (140)

4) Mayer-Maly, in Münchener Kommentar, § 134 Rdnr. 82

gegen § 78 BetrVG verstoßen, liegt somit keine Nichtigkeit gem. § 134 BGB vor.

Wenn die Vereinbarungen nicht zu einer Störung oder Behinderung des Betriebsrates im Sinne des § 78 BetrVG führen, ist von folgendem auszugehen:

Die verschiedenen Entwürfe zwecks gesetzlicher Verankerung der Sprecherausschüsse enthalten dazu, ebenso wie der neueste Entwurf (§ 5 Abs. 4 SprALAG), keine Regelungen. In Betracht kommt ein Rückgriff auf die entsprechende Rechtslage bei einer fehlerhaften Wahl des Betriebsrates. Auch das Betriebsverfassungsgesetz enthält keine Regelungen hinsichtlich der Folgen einer nichtigen oder angefochtenen Wahl.

Nach h. M. hat die Anfechtung der Betriebsratswahl keine rückwirkende Kraft, sondern wirkt nur für die Zukunft. Die Regelung des § 142 BGB findet keine Anwendung, da es mit der Bedeutung der dem Betriebsrat gewährten Befugnisse schwerlich zu vereinbaren wäre, wenn alle vor der Anfechtung und während des Anfechtungsverfahrens vom gewählten Betriebsrat vorgenommene Maßnahmen und deren Rechtsfolgen bis zum Eintritt der Rechtskraft in der Schwebe blieben und möglicherweise von Anfang an unwirksam wären. Dementsprechend genießen auch die fehlerhaft gewählten Betriebsratsmitglieder Kündigungsschutz bis zur Feststellung der Ungültigkeit der Wahl¹⁾.

Zwar sieht § 142 BGB eine Rückwirkung der Anfechtung von Willenserklärungen vor, aber selbst dort tritt diese Wirkung nicht ein, wenn der Rückabwicklung Schwierigkeiten entgegenstehen, wie z. B. bei Gründungsmängeln von Gesellschaften oder bei der Abwick-

1) Thiele, in GK-BetrVG, § 19 Rdnr. 57, 58, 59

lung vollzogener Arbeitsverhältnisse. Im Betriebsverfassungsrecht bedeutet der Begriff der Wahlanfechtung lediglich, daß Mängel der Betriebsratswahl nur innerhalb einer bestimmten Frist in einem förmlichen Verfahren geltend gemacht werden können. Da das Gesetz keine Regelung enthält, ist es angemessen, den Gesichtspunkten des Bestandsschutzes von Maßnahmen, an denen der Betriebsrat beteiligt ist und dem Schutz der Betriebsratsmitglieder für die Dauer ihrer Amtstätigkeit den Vorrang zu geben¹⁾. Betriebsverfassungsrechtliche Handlungen des Betriebsrates und abgeschlossene Betriebsvereinbarungen bleiben daher gültig²⁾, es sei denn, ihnen haften aus anderen Gründen Fehler an³⁾.

Diese Grundsätze können auf die gleichgelagerten Probleme einer anfechtbaren Wahl des Sprecherausschusses übertragen werden. Das bedeutet, entgegen der obigen Ansicht, wonach in diesem Fall § 134 BGB eingreife⁴⁾, daß keine rückwirkende Nichtigkeit eintritt, sondern Vereinbarungen, die bis zu einem rechtskräftigen Abschluß des Anfechtungsverfahrens abgeschlossen wurden, gültig bleiben.

Fraglich ist, ob dies auch dann gilt, wenn die Wahl des Sprecherausschusses nichtig ist.

Die nichtige Wahl eines Betriebsrats bedeutet, daß ein Betriebsrat nicht bestand und nicht besteht⁵⁾. Die ge-

1) Richardi, in Dietz/Richardi, BetrVG, § 19 Rdnr. 53

2) Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 19 Rdnr. 31; Galperin/Löwisch, BetrVG, § 19 Rdnr. 31

3) Brecht, BetrVG, § 19 Rdnr. 14 mit Nachw.

4) siehe oben S. 121

5) Thiele, in GK-BetrVG, § 19 Rdnr. 73

wählten Arbeitnehmer haben nicht die Rechtsstellung von Betriebsratsmitgliedern¹⁾. Anders als bei der lediglich anfechtbaren Wahl hat die Feststellung der Nichtigkeit Rückwirkung. Der aus einer nichtigen Wahl hervorgegangene Betriebsrat hat nicht die Rechte und Pflichten eines ordnungsgemäßen Betriebsrates²⁾. Die Handlungen des Betriebsrats sind dann unwirksam³⁾. Die von dem Scheinbetriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen sind nichtig⁴⁾.

Insoweit besteht jedoch ein erheblicher Unterschied zwischen Betriebsvereinbarungen und den Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Sprecherausschuß, die gerade keine unmittelbare und zwingende Wirkung haben. Im Regelfall handeln die Sprecherausschüsse bei dem Abschluß von Vereinbarungen als Vertreter ohne Vertretungsmacht⁵⁾. Die leitenden Angestellten können diese Vereinbarungen genehmigen. Daran ändert sich nichts, wenn die Wahl des Sprecherausschusses nichtig ist. In den seltenen Fällen, in denen den Sprechern eine ausdrückliche Vollmacht erteilt wurde⁶⁾, hat die Nichtigkeit der Wahl grundsätzlich keinen Einfluß auf die Vollmachtserteilung.

Nach dem Abstraktionsprinzip ist die Vollmachtserteilung unabhängig von dem Grundgeschäft, wie z.B. Auf-

1) BAG, AP Nr. 4 zu § 19

2) Galperin/Löwisch, BetrVG, § 19 Rdnr. 44

3) Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 19 Rdnr. 6

4) Thiele, in GK-BetrVG, § 19 Rdnr. 76; Schlochauer, in Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 19 Rdnr. 16

5) s. oben S. 101

6) s. oben S. 97

trags- oder Geschäftsbesorgungsvertrag¹⁾. Dementsprechend bleibt die Wirksamkeit der Vollmacht durch die Nichtigkeit des Grundgeschäfts unberührt²⁾. Dabei braucht nicht entschieden zu werden, ob z.B. die Wahl des Sprecherausschusses oder der Abschluß von Basisvereinbarungen als Grundgeschäft anzusehen ist. Es genügt festzustellen, daß selbst ein unwirksames Grundgeschäft keine Auswirkungen auf die Wirksamkeit einer Vollmacht hat. In dem weitaus häufigeren Fall, in dem der Sprecherausschuß als Vertreter ohne Vertretungsmacht handelt, ist es unerheblich, ob der Sprecherausschuß fehlerhaft gebildet wurde, da auch der ordnungsgemäß gebildete Ausschuß keine Vertretungsmacht hat³⁾. Für die Gültigkeit der Vereinbarungen ist lediglich Voraussetzung, daß die leitenden Angestellten den Regelungen zustimmen. Für die leitenden Angestellten und den Arbeitgebern hat die Unwirksamkeit der Wahl keine Bedeutung hinsichtlich der Vereinbarungen. Insgesamt bleibt festzuhalten:

Fehler bei der Wahl eines Sprecherausschusses führen entgegen der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts nicht zu dessen rechtlichen Nichtexistenz. Es kann sich vielmehr um eine nichtige oder eine anfechtbare Wahl handeln. Anfechtungsberechtigt sind mindestens drei leitende Angestellte und der Arbeitgeber. Wahlfehler haben keinen Einfluß auf Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuß, da die leitenden Angestellten diese ohnehin genehmigen müssen.

1) Heinrichs, in Palandt/BGB, § 167 Anm. 1d

2) RGZ 69, 232 (234, 235); Heinrichs, a.a.O., § 167 Anm. 1d

3) s. unten S. 101

§ 5 RECHTSPOLITISCHER AUSBLICK

A. DIE BISHERIGE RECHTSPOLITISCHE ENTWICKLUNG

Die Diskussion über die Errichtung von Sprecherausschüssen begann im Jahre 1958 mit einem Gesetzesvorschlag der Union Leitender Angestellter¹⁾.

Zu diesem Zeitpunkt waren die leitenden Angestellten gem. § 4 Abs. 2 c Betriebsverfassungsgesetz 1952 vom Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen.

Die Gewerkschaften waren von Anfang an gegen eine Sondervertretung der leitenden Angestellten. Sie sahen darin eine Schwächung des Betriebsrats und die Gefahr einer Polarisierung der Arbeitnehmerschaft. Grundsätzlich sollten die leitenden Angestellten in den Betriebsrat integriert werden, wobei sie u. U. das Recht haben sollten, Sonderausschüsse zu bilden²⁾.

Demgegenüber traten die Arbeitgeberseite, die CDU/CSU Fraktion und die FDP für eine gesetzliche Regelung der Sprecherausschüsse ein.

1) Auszugsweise kommentiert und wiedergegeben bei Gumpert, BB 68, 1487.

Die Union Leitender Angestellter ist ein Spitzenverband und repräsentiert ca. 40.000 bis 60.000 leitende Angestellte. Im allgemeinen sind die leitenden Angestellten keine Gewerkschaftsmitglieder, da die Gewerkschaften ihnen von ihrer Zielsetzung her relativ wenig zu bieten haben. Wenn sie überhaupt organisiert sind, dann geschieht dies, in dem sie sich einem der Verbände der leitenden Angestellten anschließen.

2) DAG, Forderungen für leitende Angestellte, S. 14

Im Jahre 1971 verabschiedete der FDP-Parteitag in Freiburg die sogenannten Freiburger Thesen. These Nr. 4 zur betrieblichen Mitbestimmung lautete:

"Die leitenden Angestellten haben grundsätzlich die gleichen sozialen Rechte wie jeder Arbeitnehmer im Betrieb. Ihrer besonderen Stellung als Angehörige der Betriebsleitung und der Belegschaft ist entsprechend Rechnung zu tragen. Sie schließen sich zur Vertretung ihrer sozialen und personellen Interessen zusammen und wählen hierfür einen Ausschuß der leitenden Angestellten. Dieser arbeitet mit dem Betriebsrat zusammen 1)".

Zu einem Gesetzesentwurf von Seiten der FDP kam es allerdings nicht.

Ebenfalls im Jahre 1971 legte die CDU/CSU Fraktion den Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieb und Unternehmen vor²⁾.

Dieser Entwurf sah in den §§ 98 bis 105 für die leitenden Angestellten einen betrieblichen Sprecherausschuß vor. In Unternehmen mit mehreren Betrieben sollte ein Gesamtsprecherausschuß gebildet werden.

Dieser Gesetzentwurf wurde zusammen mit dem von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes, der keine gesetzliche Regelung der Sprecherausschüsse vorsah, beraten.

Von Seiten der CDU/CSU Bundestagsfraktion wurde die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung damit be-

1) Freiburger Thesen, a.a.O., S. 54. Die Freiburger Thesen sind auch heute noch die programmatische Grundlage der FDP.

2) BT Drucksache VI/1806

gründet, daß ein hoher Anteil der leitenden Angestellten dies befürworte¹⁾.

Die leitenden Angestellten benötigten zur Wahrnehmung ihrer besonderen und differenzierten Anliegen eine eigene Interessenvertretung. Der Betriebsrat könne nicht die Interessen der Arbeiter und Angestellten und zugleich die Interessen derjenigen vertreten, die im Betrieb unternehmerische Teilfunktionen ausüben²⁾.

Die FDP verteidigte den Regierungsentwurf damit, daß die gesetzliche Errichtung von Sprecherausschüssen zu einer Konkurrenz des Betriebsrates führen würde. Des weiteren sei eine eindeutige Begriffsbestimmung der leitenden Angestellten problematisch³⁾. Der Regierungsentwurf sehe von einer Regelung ab, um den leitenden Angestellten einen Freiraum einzuräumen, den diese mit ihren Sprecherausschüssen ausfüllen könnten und sollten⁴⁾.

Die SPD Fraktion stellte sich von Anfang an gegen eine gesetzliche Regelung der Sprecherausschüsse. Glücklicherweise verwischten sich die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten mehr und mehr.

Die Sprecherausschüsse würden "neue Gräben in der Belegschaft" aufwerfen. Dies würde den Betriebsrat "verstümmeln" und Standesdünkel und Überheblichkeit provozieren⁵⁾. Die Sprecherausschüsse würden den Be-

1) BT Prot. VI/150. Sitzung vom 10.11.1971, S. 8612 und BT Prot. VI/101. Sitzung vom 11.02.1971, S. 5882

2) BT Prot. VI/101. Sitzung vom 11.02.1971, S. 5812

3) BT Prot. VI/101. Sitzung vom 11.02.1971, S. 5830

4) BT Prot. VI/101. Sitzung vom 11.02.1971, S. 5831

5) BT Prot. VI/101. Sitzung vom 11.02.1971, S. 5892

triebsrat zu einem Organ der "kleinen Leute herabwürdigen". Wenn überhaupt, dann müßten die leitenden Angestellten, eventuell mit einem gewissen Minderheitenschutz oder einer gewissen Autonomie, in den Betriebsrat miteinbezogen werden¹⁾.

Die SPD sah mithin durch eine Anerkennung der Sprecherausschüsse die Solidarität der Arbeitnehmer als gefährdet an. Für die SPD unterschieden sich die leitenden Angestellten grundsätzlich nicht von anderen Arbeitnehmern.

Der Ausschuß für Arbeit- und Sozialordnung lehnte den CDU/CSU Entwurf ab. Die betriebssoziologische Stellung der leitenden Angestellten könne noch nicht abschließend beurteilt werden. Der Ausschußmehrheit erschien es ungewiß, ob die Errichtung einer Sondervertretung für leitende Angestellte oder deren Integration in den Betriebsrat sachgerechter sei. Diese noch offenen Fragen sollten durch eine gesetzliche Institutionalisierung von Sprecherausschüssen nicht präjudiziert werden²⁾. Eine gesetzliche Verankerung der Sprecherausschüsse unterblieb somit.

Nach dem Inkrafttreten des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes gingen die Bemühungen, die Einrichtung der Sprecherausschüsse gesetzlich zu regeln, weiter.

Im September 1972 legte der Arbeitsring der Arbeitgeberverbände der deutschen chemischen Industrie e.V. sein Grundmodell der Sprecherregelung für die leitenden Angestellten vor³⁾.

1) BT Prot. VI/150. Sitzung vom 10.11.1971, S. 5899

2) Ausschußbericht a.a.O. BT Drucksache VI/2729, S. 12

3) Abgedruckt in RdA 73, 42, 43

Die FDP forderte im Jahre 1972 "die gesetzliche Verankerung der Möglichkeit, auf freiwilliger Basis Sprecherausschüsse für leitende Angestellte zu bilden"¹⁾.

Zu Beginn des Jahres 1978 legte die FDP daraufhin ihre "Thesen zur Fortschreibung des Betriebsverfassungsgesetzes" vor²⁾. Diese Thesen führten nicht zu einem Gesetzentwurf.

Von Seiten der Gewerkschaften regte sich sogleich Widerstand. Die Thesen der FDP wurden als ein "Rückfall in Spaltermethoden" bezeichnet. Dieses Konzept würde die Betriebsrätearbeit deutlich verschlechtern. Notwendig seien vielmehr weitere Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte, z. B. in wirtschaftlichen Fragen, bei Kündigungen und Rationalisierungen, bei Fragen der Arbeitsorganisation und bei den Arbeitsbedingungen. Die "zweifelhafte Vertretung durch rechtlose Sprecherausschüsse" würde die leitenden Angestellten aus dem Schutz der Betriebsverfassung herausbrechen und sei ein "unverantwortliches Spiel mit dem Sozialschicksal der Angestellten in Leitungsfunktionen"³⁾.

Auch die ULA legte im Jahre 1979 erneut einen Gesetzentwurf vor⁴⁾.

Im Dezember des Jahres 1979 brachten 165 Abgeordnete der CDU/CSU Bundestagsfraktion einen Gruppenantrag eines Gesetzes über die Errichtung von Sprecherausschüs-

1) Kieler Thesen 1977 Ziff. 6, abgedruckt in "Beschlüsse und Materialien" a.a.O., S. 89

2) Liberale Dokumente Febr. 80, a.a.O., S. 2 ff.

3) Der DGB Vorsitzende Vetter im März 1980 auf einer DGB Tagung, wiedergegeben in "Der Tagesspiegel" vom 2. März 1980

4) ULA 79, 11

sen für leitende Angestellte ein. Lediglich ein Teil der Sozialausschüsse um Norbert Blüm stellte sich innerhalb der CDU/CSU Fraktion gegen diesen Gesetzentwurf¹⁾. Dieser Antrag war in einigen Punkten weitergehend als der Gesetzentwurf der CDU/CSU Bundestagsfraktion aus dem Jahre 1971. So sah er z.B. in § 8 Abs. 7 vor, daß eine ohne Anhörung des Sprecherausschusses ausgesprochene Kündigung eines leitenden Angestellten unwirksam sei. Der Antrag wurde damit begründet, daß der Gesetzgeber, nachdem er die besondere Rolle der leitenden Angestellten im Betriebsverfassungsgesetz anerkannt habe, auch dazu verpflichtet sei, dieser eigenständigen Gruppe ein eigenes Vertretungsorgan zu geben. Die Entwicklung in den Unternehmen habe dazu geführt, daß die leitenden Angestellten ihre Belange und Interessen immer weniger individuell regeln könnten. Der Gesetzentwurf trage dem gewachsenen Gruppeninteresse Rechnung. Der Sprecherausschuß werde immer dann tätig, wenn die Belange der Gesamtheit der leitenden Angestellten berührt würden. Eine individuelle Interessenvertretung sei nur auf Antrag des betreffenden leitenden Angestellten möglich. Diese Form der Interessenvertretung entspreche der Interessenlage und den Wünschen der leitenden Angestellten²⁾.

Die SPD stand diesem Antrag erwartungsgemäß ablehnend gegenüber. Dahinter stand die bereits anläßlich der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes vertretene Ansicht, eine gesetzliche Regelung der Sprecher-

1) Dazu und zu den Vorstellungen der FDP "Der Spiegel" Nr. 7 vom 11.02.1980, S. 51

2) BT Prot. VIII/205. Sitzung vom 06.03.1980, S. 16484

ausschüsse führe zu einer Spaltung der Arbeitnehmerschaft¹⁾.

Die FDP stellte sich gegen den Gesetzesentwurf, weil dieser nach ihrer Meinung keine hinreichenden Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung enthielt²⁾, obwohl ihr Wahlprogramm für die Bundestagswahl 1980 die Forderung nach einer gesetzlichen Verankerung der Sprecherausschüsse enthielt³⁾.

Der Gesetzesentwurf scheiterte daher erneut an der parlamentarischen Mehrheit der SPD/FDP Koalition.

Im März 1980 verteidigte der damalige stellvertretende Vorsitzende der FDP-Bundestagsfraktion, Cronenberg, die Thesen der FDP ausdrücklich. Die FDP werde in der nächsten Legislaturperiode - entsprechende Mehrheiten und Koalitionen vorausgesetzt - eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes anstreben. Bei den nächsten Koalitionsverhandlungen werde der Streitfall ein "zentrales Thema", prophezeite Cronenberg⁴⁾.

Auch unter der erneut von SPD und FDP gebildeten Regierung erfolgte keine Regelung.

Seitdem die FDP mit der CDU/CSU koalierte, wurde in der FDP wieder die Frage der Sprecherausschüsse diskutiert⁵⁾. Der Standpunkt der Gewerkschaften war unverändert ablehnend⁶⁾.

1) vgl. die Ausführungen des SPD-Abgeordneten Rappe, BT Prot. VIII/205, Sitzung vom 06.03.1980, S. 16585

2) siehe oben Fußnote 1, S. 16487

3) Abgedruckt in "Berliner Liberale Zeitung", Nr. 15/1980, S. 3

4) "Die Zeit", Nr. 11 vom 07.03.1980, S. 24

5) Wirtschaftswoche, Nr. 48 vom 26.11.1982, S. 24

6) Wirtschaftswoche, a.a.O., S. 25

Im Jahre 1985 führte dies zu dem im folgenden¹⁾ behandelten Gesetzentwurf.

Im März 1986 war sich die Regierungskoalition noch darüber einig, den Entwurf zu verabschieden²⁾. Anfang April des Jahres 1986 sollte erst nach der Anhörung einer Expertenkommission eine endgültige Entscheidung über die Verabschiedung fallen³⁾. In Anbetracht der Fülle grundsätzlicher Probleme hat sich der CDU-Wirtschaftsrat gegen die Novellierung ausgesprochen⁴⁾, womit insbesondere Bedenken wegen der erst vor kurzem stattgefundenen Auseinandersetzung anlässlich der Novellierung des § 116 AFG gemeint sind.

1) s. unten S. 134 f

2) "Der Spiegel" vom 24.03.1986, "Auf Zeit gespielt", S. 22, 23

3) "Der Tagesspiegel" vom 16.04.1986, "Koalitionsgespräch endete ohne Beschluß zu Arbeitsplan"

4) "Der Tagesspiegel" vom 23.04.1986, "CDU-Wirtschaftsrat gegen Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes", S. 2 und vom 24.04.1986, "Starke Bedenken gegen geplante Betriebsverfassungsgesetz-Novelle", S. 8

**B. DER ENTWURF EINES GESETZES ÜBER DIE ERRICHTUNG VON
SPRECHERAUSSCHÜSSEN FÜR LEITENDE ANGESTELLTE, BT-
DRUCKSACHE 10. WAHLPERIODE, 3384, VOM 22.05.1985**

I. Vorbemerkung

Abgeordnete des Bundestags und die Fraktionen der CDU/CSU und der FDP haben im Jahre 1985 den Entwurf eines Gesetzes zur Verstärkung der Minderheitenrechte in den Betrieben und Verwaltungen (MindRG) eingebracht¹⁾. Die erste Beratung fand am 20.06.1985 statt²⁾. Der Gesetzentwurf ist im Anhang wiedergegeben³⁾.

Im Betriebsverfassungsgesetz und im Bundespersonalvertretungsgesetz sollen die Wahlvorschriften im Hinblick auf die Minderheitenrechte konkurrierender Gewerkschaften novelliert werden. Die diesbezüglichen Regelungen sind in den Art. 1 und 2 des Entwurfs enthalten. Art. 3 des Entwurfs sieht ein Gesetz über die Errichtung von Sprecherausschüssen für Leitende Angestellte vor (SprALAG)⁴⁾. Vorgesehen sind Regelungen über die Wahl, Größe, Amtszeit, Aufgaben und Befugnisse der Ausschüsse.

1) BT Drucksache 10/3384

2) BT Protokolle 10. Wahlp., § 46. Sitzung vom 20.06.1985, S. 10867 ff

3) s. unten im Anhang S. 106 f

4) Im Entwurf wird das Adjektiv "leitend" durchweg groß geschrieben. Diese Schreibweise ist zu Recht bemängelt worden, Richardi, ArbuR. 1986, 33 (40); Spieker NZA 1986, 681 (682 Fußn. 7). Sie ist ersichtlich von der Schreibweise der Publikationen der Verbände der leitenden Angestellten übernommen worden.

II. DIE REGELUNGEN DES ENTWURFS IM EINZELNEN

1a) § 1 Abs. 1 (Errichtung von Sprecherausschüssen)

Gem. § 1 Abs. 1 des Entwurfs werden zur Wahrnehmung der Belange der leitenden Angestellten in Betrieben mit in der Regel mindestens zehn leitenden Angestellten Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten gebildet.

Diese Bestimmung ähnelt § 1 BetrVG. Im Gegensatz zu dieser Vorschrift ist jedoch nicht eine Anzahl von fünf Arbeitnehmern Voraussetzung, sondern es ist erforderlich, daß in dem Betrieb regelmäßig mindestens zehn leitende Angestellte beschäftigt sind. Dies ist sachgerecht, da bei einer geringeren Anzahl leitender Angestellter ein Sprecherausschuß kaum sinnvoll ist.

Fraglich ist, ob daraus, sofern die Voraussetzungen des § 1 des Entwurfs erfüllt sind, eine Pflicht zur Errichtung eines Sprecherausschusses resultiert. Die Formulierung "werden errichtet" könnte dafür sprechen. Die Frage läßt sich jedoch ebenso wie bei § 1 BetrVG beantworten. Bei der Betriebsratswahl besteht kein Errichtungszwang. Die Entscheidung liegt vielmehr allein bei den Arbeitnehmern¹⁾. Eine Betriebsratspflicht besteht lediglich hinsichtlich des Arbeitgebers, der ggf. die Wahl und Tätigkeit eines Betriebsrates dulden muß²⁾. Wird in einem betriebsratsfähigen Betrieb kein Betriebsrat gebildet, so können in ihm die Mitwirkungs- und Mitgestaltungsrechte nicht ausgeübt wer-

1) Richardi, in Dietz/Richardi, BetrVG, § 1 Rdnr. 116, Hess, in Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 1 Rdnr. 117

2) Hess, in Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 1 Rdnr. 1

den¹⁾. Es bestehen keine Bedenken dagegen, diese Grundsätze auch auf § 1 Abs. 1 des Entwurfs zu übertragen.

Eine Klarstellung könnte durch eine geringfügige Änderung dahingehend erzielt werden, daß Sprecherausschüsse errichtet werden können.

Erwägenswert ist weiter, ob nicht die Errichtung von Sprecherausschüssen an einen Mehrheitsbeschluß der leitenden Angestellten geknüpft werden sollte. Es besteht keine Notwendigkeit, daß eine Minderheit von leitenden Angestellten den anderen eine Vertretung durch einen Sprecherausschuß aufzwingt²⁾.

Der Begriff des Betriebes und die Formulierung "in der Regel" kann ebenso wie im Betriebsverfassungsgesetz ausgelegt werden. Der Betrieb ist die organisatorische Einheit, in der mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt werden, die sich nicht in der Befriedigung des Eigenbedarfs erschöpfen³⁾. Wenn es für die Bildung eines Sprecherausschusses erforderlich ist, daß in dem Betrieb in der Regel mindestens zehn

1) Richardi, a.a.O., Rdnr. 118

2) Hanau, RdA 1985, 291 (293); zu der Frage, was im Falle einer Bildung von Sprecherausschüssen mit den bereits existierenden Ausschüssen geschieht, s. unten S. 18f.

3) Kraft, in GK-BetrVG, § 4 Rdnr. 5; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 1 Rdnr. 13

leitende Angestellte beschäftigt sind, so heißt dies, daß es sich dabei um die regelmäßige Beschäftigtenzahl im Gegensatz zu einem nur vorübergehenden Zustand handeln muß. Dazu bedarf es eines Rückblickes und einer Einschätzung der kommenden Entwicklung¹⁾. Es kommt daher darauf an, wieviel leitende Angestellte im allgemeinen im Betrieb beschäftigt werden.

1) Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 1 Rdnr. 55 mit Nachw.

1b) § 1 Abs. 2 - 4 (Bereichssprecherausschüsse, Unternehmenssprecherausschüsse)

§ 1 Abs. 2 und 3 ermöglicht die Bildung von Bereichssprecherausschüssen und Unternehmenssprecherausschüssen. Damit soll branchen- und unternehmensspezifischen Ausnahmefällen Rechnung getragen werden¹⁾.

Ein praktisches Bedürfnis für eine derartig "schwelgische Verästelung"²⁾ von Sprecherausschüssen ist nicht ersichtlich. So gibt es zwar bei einigen Unternehmen jeweils in den einzelnen Werken Sprecherausschüsse³⁾, die wiederum einen Unternehmensausschuß⁴⁾ bilden, und es wurden Gesamtsprecherausschüsse⁵⁾ gebildet, aber eine dem § 1 Abs. 2 entsprechende Konstellation wurde nicht bekannt und ist nur schwer vorstellbar.

§ 1 Abs. 3 des Entwurfs ermöglicht die Bildung eines ausschließlichen Unternehmenssprecherausschusses. Da die Bestimmung auf den vorangegangenen Absatz verweist, gilt das Vorstehende. Im übrigen würde es zumindest der Übersichtlichkeit dienen, die Vorschriften über die Bildung von Gesamtsprecherausschüssen anzufügen (§ 12 des Entwurfes).

1) BT-Drucks. 10. Wahlp., § 3384, S. 15

2) Hanau, RdA 1985, 291 (293)

3) Bayer AG, I. Nr. 1, im Anhang S. 24

4) Bayer AG, II. Nr. 2, im Anhang S. 25

5) Daimler-Benz-Konzern, §§ 1, 4, im Anhang S. 43, 47 u. 48

2a) § 2 Abs. 1 (Zusammenarbeit mit Arbeitgeber und Betriebsrat)

Gemäß § 2 Abs. 1 arbeitet der Sprecherausschuß mit dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat vertrauensvoll unter Beachtung der geltenden Gesetze und Tarifverträge zum Wohl des Betriebs zusammen.

In der Begründung heißt es dazu, daß die Grundsätze einer vertrauensvollen Zusammenarbeit "elementare Prinzipien des Arbeitsrechts und daher konstitutiver Bestandteil der betrieblichen Binnenstruktur" sind¹⁾.

Entsprechend § 2 Abs. 1 BetrVG ist davon auszugehen, daß der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit als Leitmaxime das Verhalten der Beteiligten bestimmen soll und deshalb bei der Auslegung aller Bestimmungen des Gesetzes zu beachten ist. Es ist möglich, aus der Bestimmung sonst im Gesetz nicht ausdrücklich genannte Verhaltensweisen abzuleiten, soweit das Gesetz keine Spezialregelungen enthält²⁾. Es handelt sich um eine Generalklausel, die mit § 242 BGB verglichen werden kann³⁾.

Im Gegensatz zu der entsprechenden Bestimmung des § 2 Abs. 1 BetrVG, wird jedoch als Ziel der Zusammenarbeit nicht das Wohl der Arbeitnehmer und des Betrie-

1) BT Drucks. 10. Wahlp., § 3384, S. 15

2) Kraft, in GK-BetrVG, § 2 Rdnr. 12

3) Kraft, a.a.O., Rdnr. 10

bes¹⁾), sondern nur das Wohl des Betriebes genannt. Keine Erwähnung findet das Wohl der leitenden Angestellten²⁾, obwohl die Sprecherausschüsse gerade deren Interessenvertretungen sein sollen. Die Hervorhebung der leitenden Angestellten ist deshalb nicht gerechtfertigt, weil auch § 2 Abs. 1 BetrVG nicht zwischen den Arbeitnehmern differenziert. Die momentane Fassung wird dahingehend auszulegen sein, daß die Interessenverfolgung durch den Sprecherausschuß dadurch beschränkt ist, daß das Wohl des Betriebes über das der leitenden Angestellten zu setzen ist. Es ist daher erwägenswert, neben das Wohl des Betriebes das Wohl sämtlicher Arbeitnehmer des Betriebes zu stellen.

Im Gegensatz zu § 2 Abs. 1 BetrVG ist ein Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden nicht vorgesehen. Es besteht daher keine Verpflichtung³⁾ mit den Verbänden zusammenzuarbeiten.

Im übrigen versteht es sich von selbst, daß der Sprecherausschuß, der Arbeitgeber und der Betriebsrat die geltenden Gesetze und Tarifverträge beachten müssen. Im Betriebsverfassungsgesetz ist die Erwähnung der Tarifverträge, soweit deren normative Bestimmungen in

1) Nach der Ansicht von Däubler, Das Grundrecht auf Mitbestimmung, S. 388, 389 wird damit Unvereinbares verlangt: Sowohl das auf reibungsloses Funktionieren gerichtete Kapitalinteresse als auch das Interesse der Arbeitnehmer an Aufhebung bzw. Minderung der Entfremdung solle Richtschnur sein. Die Bedeutung des § 2 Abs. 1 BetrVG müsse daher auf das Gebot fairer, jede Schikane ausschließende Verhaltensweise reduziert werden, ohne einen integristischen Kurs vorzuschreiben.

2) Spieker, NZA 1985, 681 (682)

3) So wie sie für die Betriebsverfassung besteht, Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 2 Rdnr. 5

Frage stehen, an sich überflüssig¹⁾ und hat rein deklaratorische Bedeutung²⁾. Die zwingende und unabdingbare Wirkung dieser Normen ergibt sich aus den §§ 4 Abs. 1, 3 TVG und wird durch das Betriebsverfassungsgesetz nicht berührt³⁾. Gleiches gilt für § 2 Abs. 1, wobei noch darauf hinzuweisen ist, daß Tarifverträge für leitende Angestellte keine Bedeutung erlangt haben⁴⁾.

Fraglich ist, ob der Betriebsrat durch § 2 Abs. 1 zu einer Zusammenarbeit mit dem Sprecherausschuß verpflichtet wird. § 2 BetrVG wendet sich nur an den Arbeitgeber und an den Betriebsrat. Der Gesetzgeber hatte bei der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes keine Veranlassung, in § 2 BetrVG eine Zusammenarbeit mit dem Sprecherausschuß vorzusehen, da dieser im Gesetz nicht erwähnt wird. § 2 Abs. 1 des Gesetzentwurfs kann daher nicht so verstanden werden, daß lediglich der Sprecherausschuß verpflichtet ist, mit dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten, sondern diese Verpflichtung gilt umgekehrt auch für den Arbeitgeber und den Betriebsrat.

1) Kraft, in LK-BetrVG, § 2 Rdnr. 13

2) Hess, in Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 2 Rdnr. 34

3) Kraft, a.a.O., § 2 Rdnr. 13

4) Möglich wären sie allerdings. Im Übrigen hat das Bundesarbeitsgericht erst vor kurzem die Gewerkschaftseigenschaft des Verbandes der oberen Angestellten der Eisen- und Stahlindustrie e.V. anerkannt, DB 1983, 1151. Soweit ersichtlich, hat es insoweit bisher wohl nur einen Tarifvertrag gegeben, nämlich den Reichstarifvertrag für die leitenden Angestellten der chemischen Industrie, Säcker, BB 1972, 1197 (1198).

**2b) § 2 Abs. 2 (Friedenspflicht, keine parteipolitische
Betätigung im Betrieb)**

§ 2 Abs. 2 entspricht § 74 Abs. 2 S. 2 und 3 1. Halbs. BetrVG. Es besteht allerdings der Unterschied, daß sich im Betriebsverfassungsgesetz das Unterlassungsgebot an Arbeitgeber und Betriebsrat richtet, hier jedoch einseitig nur an den Sprecherausschuß gerichtet ist. § 2 Abs. 2 ist insofern lediglich als eine Ergänzung anzusehen. Die dem Arbeitgeber und Betriebsrat bereits nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegenden Pflichten werden nunmehr auch dem Sprecherausschuß auferlegt.

2c. § 2 Abs. 3 (Weisungsfreiheit, Benachteiligungsverbot)

Leitende Angestellte, die im Rahmen des geplanten Gesetzes Aufgaben und Ämter übernehmen, sind gem. § 2 Abs. 3 S. 1 des Entwurfs an Weisungen nicht gebunden. Eine entsprechende Bestimmung enthält das Betriebsverfassungsgesetz nicht. Das Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot auch hinsichtlich der beruflichen Entwicklung entspricht § 78 S. 2 BetrVG.

In der Begründung des Gesetzesentwurfs heißt es dazu:

"Da Sprecherausschüsse als institutionelle Organe der Leitenden Angestellten anzusehen sind, soll durch das Verbot der parteipolitischen Betätigung, durch die Weisungsfreiheit der Funktions-träger und durch das Benachteiligungs- und Beeinträchtigungsverbot die Funktionsfähigkeit der Sprecherausschüsse und die Unabhängigkeit seiner Mitglieder gesichert werden"1).

Ebenfalls der Betriebsverfassung entspricht die Strafsanktion bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungs- oder Begünstigungsverbot (§ 14 Abs. 1 Nr. 2 SprALAG, § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).

Der Gesetzentwurf enthält jedoch keine Bestimmung, die den Sprecherausschuß vor Störungen oder Behinderungen schützt (vgl. § 78 S. 1 BetrVG). Zur Funktionsfähigkeit²⁾ gehört ein entsprechender Schutz. Es fehlt auch eine § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG entsprechende Strafbestimmung. Weshalb Sprecherausschüsse im Gegensatz zu Betriebsräten vor Störungen oder Behinderungen nicht geschützt sein sollen, ist nicht verständlich.

1) BT Drucks. 10. Wahlp., 3384, S. 15

2) BT Drucks. 10. Wahlp., 3384, S. 15

Die Schutzbedürftigkeit der Sprecherausschüsse ist nicht geringer einzustufen als die der im Rahmen der Betriebsverfassung tätigen Organe. Es ist daher erwägenswert, in den Entwurf eine entsprechende Schutzbestimmung aufzunehmen.

3. § 3 (Wahlberechtigung)

Das aktive und passive Wahlrecht orientiert sich an § 5 Abs. 3 BetrVG (§ 3 des Entwurfs).

An dem Verweis auf § 5 Abs. 3 BetrVG ist kritisiert worden, daß damit auf eine völlig mißglückte Bestimmung verwiesen werde und der Gesetzgeber keinen Beitrag zur Rechtsvereinfachung leiste, wenn er eine Gesetzesbestimmung tradiere, deren Text für die Bestimmung wertlos sei¹⁾. Andererseits verweist auch § 3 Abs. 3 Nr. 2 MitbestG auf die Bestimmung des § 5 Abs. 3 BetrVG. Ein Verweis auf § 5 Abs. 3 BetrVG ist ferner bei der geplanten Novellierung der Arbeitszeitordnung vorgesehen. § 18 Abs. 1 Nr. 1 des Entwurfs eines Arbeitszeitgesetzes sieht vor, daß der Arbeitszeitschutz nicht für leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG gelten soll²⁾. Der Verweis auf die Bestimmung des § 5 Abs. 3 BetrVG entspricht somit einer verbreiteten Tendenz des Gesetzgebers. Dies ist auch nicht zu beanstanden, da diese Bestimmung durch eine langwährende Rechtsprechung konkretisiert wurde. In diesem Zusammenhang kann die Bestimmung des § 5 Abs. 3 BetrVG keiner eingehenden Untersuchung unterzogen werden; von dem Gesetzgeber kann jedoch nicht verlangt werden, daß er etwaige Rechtsunsicherheiten einer Bestimmung bei einem neuen Gesetz gleich beseitigt. Der Gesetzgeber kann sich vielmehr darauf beschränken, allein für den zu regelnden Sachverhalt eine sinnvolle Lösung zu finden. Da die Abgrenzung der Wahlberechtigung nicht anders erfolgen kann als bei § 5 Abs. 3 BetrVG, ist der Verweis auf diese Bestimmung möglicherweise nicht optimal, aber durchaus sinnvoll. In einem späteren Gesetzgebungsverfahren mag ggf. die Vorschrift des § 5

1) Richardi, AuR 1986, 33 (42)

2) BT Drucks. 10. Wahlp., 2706, S. 10

Abs. 3 BetrVG novelliert werden. Der in den anderen Gesetzen vorgesehene Verweis würde dann eine Rechtsvereinheitlichung sicherstellen.

Ausgenommen von der Wählbarkeit sind gem. § 3 Abs. 2 c diejenigen leitenden Angestellten, die auf Grund generellen Auftrages des Arbeitgebers Gesprächspartner des Sprecherausschusses sind. Gem. § 3 Abs. 2 d sind weiter diejenigen leitenden Angestellten von der Wählbarkeit ausgenommen, die nach § 6 Abs. 2 S. 1 MitbestG nicht zu Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer gewählt werden können.

An dieser Bestimmung ist kritisiert worden, daß damit eine Verschiebung nach unten eintrete. Für den Hochadel bleibe nur der Platz neben dem Thron. Leitenden Angestellten der zweiten Leitungsebene könnte damit die Mitgliedschaft im Sprecherausschuß verschlossen bleiben. Bereits die vierte Leitungsebene biete keine Gewähr dafür, daß sich in ihr ausschließlich leitende Angestellte befinden würden¹⁾. Wenn § 3 Abs. 2 c des Entwurfs diejenigen leitenden Angestellten von dem passiven Wahlrecht ausschließt, die auf Grund generellen Auftrages des Arbeitgebers Gesprächspartner des Sprecherausschusses sind, so dient dies der notwendigen Verhinderung von Interessenkollisionen. Wer auf der einen Seite als Arbeitgebervertreter mit dem Sprecherausschuß verhandelt, kann nicht auf der anderen Seite gleichzeitig dem Ausschuß angehören, der unter Umständen gegen den Arbeitgeber gerichtete Interessen der leitenden Angestellten verfolgt. Gleiches gilt für den Ausschluß der Wählbarkeit gem. §§ 3 Abs. 2 d des Entwurfs, 6 Abs. 2 S. 1 MitbestG. Damit soll sichergestellt sein, daß Mitglieder der Unternehmensleitung im

1) Richardi, AuR 1986, 33 (43)

Sprecherausschuß der leitenden Angestellten nicht vertreten sind¹⁾. Auch damit sollen Interessenkollisionen ausgeschlossen werden. Wenn dadurch leitende Angestellte in höheren und höchsten Positionen von dem passiven Wahlrecht ausgeschlossen sind, so ist dies unvermeidlich.

Problematisch ist die in § 3 Abs. 3 vorgesehene Regelung. Danach ist die Wahlberechtigung eines leitenden Angestellten von Vertretern des Arbeitgebers, des Sprecherausschusses (sofern er bereits existiert) und des Betriebsrats gemeinsam festzustellen. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet der Arbeitgeber, dessen Entscheidung bei dem Arbeitsgericht binnen eines Monats angefochten werden kann. Fraglich ist bereits, ob dieses Zuordnungsverfahren nur für die Wahl zum Sprecherausschuß gilt, oder auch für die Wahl zum Betriebsrat und in den Aufsichtsrat. Selbst wenn dieses Verfahren nur für die Wahl zum Sprecherausschuß gelten soll²⁾, muß dies zwangsläufig Auswirkungen auf die Wahlen zu den anderen betrieblichen Organen haben. So könnte einerseits die Wahlberechtigung hinsichtlich der Wahl zum Sprecherausschuß unangefochten feststehen, andererseits die Berechtigung zur Wahl des Betriebsrates durch den Wahlvorstand festgestellt werden³⁾. Bei unterschiedlichen Einordnungen kann dies ferner dazu führen, daß bei Kündigungen sowohl der Sprecherausschuß gem. § 8 Abs. 9 anzuhören ist als auch gem. § 102 BetrVG der Betriebsrat zu beteiligen ist⁴⁾. Es ist daher unumgänglich, ein einheitliches

1) BT Drucks. 10. Wahlp., 3384, S. 15

2) Richardi, AuR 1986, 33 (43); zweifelnd Hanau, RdA 1985, 291 (292)

3) Hanau, a.a.O., 291 (292); ablehnend auch Spieker, NZA 1985, 681 (683)

4) Richardi, AuR 1986, 33 (46)

betriebliches und ggf. gerichtliches Verfahren vorzusehen, in dem die Zuordnung als leitender Angestellter allgemein verbindlich festgestellt wird¹⁾.

1) Hanau, RdA 1985, 291 (292)

4. § 4 (Anzahl der Sprecher)

§ 4 Abs. 1 bestimmt die Anzahl der Mitglieder des Sprecherausschusses nach der Zahl der im Betrieb tätigen leitenden Angestellten.

Dabei ist die Mitgliederzahl im Verhältnis zur Zahl der leitenden Angestellten geringer als die Anzahl der Betriebsratsmitglieder im Verhältnis zu den betriebsratswahlberechtigten Arbeitnehmern (vgl. § 9 BetrVG). Wegen der nicht so umfangreichen Aufgaben ist eine geringere Anzahl der Mitglieder folgerichtig.

Die entsprechende Vorschrift des § 9 BetrVG enthält zwingendes Recht. Eine Erhöhung oder Herabsetzung der Mitgliederzahl ist nicht möglich¹⁾. Eine Regelung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ist ausgeschlossen. Es können lediglich zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen nach § 3 BetrVG errichtet werden²⁾.

Demgegenüber heißt es in der Begründung zu § 4, daß

"sichergestellt (sei), daß andere Regelungen, die über diesen gesetzlichen Mindesttypus hinausgehen, sowohl was die Bezugsgröße (Zahl der Leitenden Angestellten) als auch die Größe von Sprecherausschüssen betrifft, möglich sind" 3).

Die Regelung soll also dispositiv sein. Dies kommt jedoch in der Bestimmung selbst nicht zum Ausdruck.

1) Thiele, in GK-BetrVG, § 9 Rdnr. 17; Schlochauer, in Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 9 Rdnr. 1

2) Richardi, in Dietz/Richardi, BetrVG, § 9 Rdnr. 9; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 9 Rdnr. 2

3) BT-Drucks. 10. Wahlp., 3384, S. 15

Das in dem Wortlaut des § 4 nicht zum Ausdruck kommende gesetzgeberische Anliegen ist sinnvoll, da kein Grund ersichtlich ist, die Anzahl der Sprecher starr vorzuschreiben. In der Praxis finden sich unterschiedliche Regelungen, ohne daß dies zu besonderen Problemen geführt hätte¹⁾. Um Zweifeln, insbesondere im Hinblick auf § 9 BetrVG vorzubeugen, ist es jedoch angebracht, den dispositiven Charakter eindeutig zum Ausdruck zu bringen.

Die Bestimmung des § 4 Abs. 2 gehört systematisch zu § 12²⁾.

Im übrigen ist die Bestimmung der Amtszeit in § 4 Abs. 3 gegenüber § 21 BetrVG vereinfacht³⁾.

- 1) BASF AG, § 3 Abs. 1, 7 Mitglieder, gestaffelt nach Bereichen, im Anhang S. 20; Bayer AG, § 3, 5 bzw. 7 Sprecher zuzüglich Ersatzmitglieder, im Anhang S. 28; Degussa AG, § 3 Abs. 1, 12 Mitglieder, im Anhang S. 53
- 2) ebenso Richardi, AuR 1986, 33 (44)
- 3) Die Festlegung des Zeitraumes der Betriebsratswahlen auf die Zeit vom 1. März bis 31. Mai soll den Gewerkschaften die Vorbereitung der Wahl erleichtern, Schlochauer, in Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 13 Rdnr. 1. Wegen des geringeren Organisationsgrades der leitenden Angestellten - s. oben S. 126, Fußnote 1 - ist eine solche Regelung entbehrlich

5. §§ 5, 6 und 7 (Wahlvorschriften)

Die Durchführung der Wahl des Sprecherausschusses - Persönlichkeitswahl, Losentscheid bei Stimmengleichheit, keine Verhältniswahl wie bei den Betriebsratswahlen (§ 14 Abs. 3 BetrVG) - ist einfacher geregelt als die Betriebsratswahl. Dem Gesetzgeber erscheint es ausreichend, lediglich die Grundzüge des Wahlverfahrens zu regeln, weil der erfaßte Personenkreis die Gewähr dafür biete, daß eine ordnungsgemäße Wahl anhand der vorgegebenen Kriterien durchführbar sei¹⁾. Dies wird durch die teilweise sehr eingehenden Wahlordnungen in der Praxis bestätigt²⁾.

1) BT Drucks. 10. Wahlp., 3384, S. 15, vgl. im einzelnen zu § 5 Abs. 3: §§ 16, 18 BetrVG nebst W0; zu § 5 Abs. 4: § 19 BetrVG; zu § 5 Abs. 5 und 6: § 20 BetrVG; zu § 5 Abs. 7: § 25 BetrVG; zu § 6 Abs. 1: § 26 Abs. 1 S. 1 BetrVG; zu § 6 Abs. 2: § 26 Abs. 3 BetrVG; zu § 7: § 29 BetrVG

2) siehe im Anhang S. 28, S. 85 und S. 95

6. § 8 (Kompetenzen)

a) Grundsätzliche Kritik an der Bestimmung

Die Kompetenzen des Sprecherausschusses sind in § 8 des Entwurfs geregelt.

Die Vertretungs-, Anhörungs-, Beratungs- und Mitwirkungsrechte des Sprecherausschusses sind gegenüber den Rechten des Betriebsrates (vgl. §§ 74 ff BetrVG) stark begrenzt.

Es ist daher gegen das Gesetz insgesamt und speziell hinsichtlich der Kompetenzen der Sprecherausschüsse eingewendet worden, daß diese nicht dem beträchtlichen Organisationsaufwand der gesetzlichen Errichtung der Sprecherausschüsse entsprechen würden¹⁾.

In der Begründung zu § 8 heißt es insoweit:

"Die Anhörungs-, Beratungs- und Mitwirkungsrechte sind als Absicherungsmaßnahmen im Umfeld des Individualarbeitsrechtsverhältnisses anzusehen. Sie dienen nicht dazu, die Mobilität der Leitenden Angestellten und die notwendige Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers einzuschränken; sie sichern vielmehr einerseits einen umfassend gestalteten Informationsanspruch, andererseits die Notwendigkeit einer Berücksichtigung der Interessen der Leitenden Angestellten bei sozialen Maßnahmen". 2)

Die Eigeninitiative der leitenden Angestellten soll somit bewußt nicht eingeschränkt werden.

1) Spieker, NZA 1985, 681 (682)

2) BT Drucks. 10. Wahlp., 3384, S. 15

Die von dem Verfasser durchgeführte Umfrage hat deutlich ergeben, daß selbst von den bereits existierenden Sprecherausschüssen eine gesetzliche Regelung hinsichtlich ihrer Einrichtung für erforderlich gehalten wird. Erst eine gesetzliche Regelung ermögliche eine eindeutige Festlegung der Kompetenzen, sie würde dazu beitragen, Schwierigkeiten mit dem Betriebsrat zu vermeiden und sie sei notwendig, um konkrete Mitspracherechte durchzusetzen¹⁾. Die Umfrage hat ferner ergeben, daß sich die vertraglich vereinbarten Rechte in einem Rahmen bewegen, der hinter den Rechten aus dem Gesetzentwurf in vielen Fällen zurückbleibt²⁾. Der Wert einer gesetzlichen Regelung würde damit nicht nur in den Befugnissen der Ausschüsse, sondern bereits in deren gesetzlicher Anerkennung liegen.

Die Anzahl von heute circa 400 Sprecherausschüssen besagt nämlich nichts über die Anzahl der Betriebe, in denen sich Sprecherausschüsse noch nicht bilden konnten. Leitende Angestellte sind trotz der grundsätzlichen Anerkennung der Ausschüsse durch das Bundesarbeitsgericht häufig nicht geneigt, gegen innerbetriebliche Schwierigkeiten die Bildung von Sprecherausschüssen um nahezu jeden Preis durchzusetzen. Das innerbetriebliche Klima kann erheblich durch die Bildung von Sprecherausschüssen leiden. Untersuchungen darüber, in wievielen Betrieben deshalb die Bildung von Sprecherausschüssen unterblieben ist, existieren nicht. Der Verfasser hat beiläufig im Rahmen dieser Arbeit von einigen derartigen Fällen Kenntnis erlangt, was zu der Vermutung Anlaß gibt, daß die Anzahl der

1) siehe oben S. 49

2) siehe die im Anhang wiedergegebenen Basisvereinbarungen. Gem. § 8 Abs. 9 des Gesetzentwurfs ist der Sprecherausschuß vor jeder Kündigung eines leitenden Angestellten zu hören. Bei dem Daimler-Benz-Konzern ist ein solches Recht z.B. nicht vorgesehen, im Anhang S. 43 ff.

Betriebe, in denen Sprecherausschüsse möglich wären, erheblich sein dürfte.

Die Umfrage hat ferner ergeben, daß, obwohl eine gesetzliche Regelung für erforderlich gehalten wird, das Interesse an Vertretungsbefugnissen nicht ausgeprägt ist¹⁾. Lediglich für Mindestbedingungen und für Angelegenheiten von übergeordneter Bedeutung für die Gruppe der leitenden Angestellten sei dies erforderlich. Im übrigen sollte jeder leitende Angestellte seinen Verhandlungsspielraum behalten²⁾.

Diesen Zielvorstellungen der leitenden Angestellten entspricht der Gesetzentwurf. Außerdem spricht nichts dagegen, daß nach einer Erprobungsphase des Gesetzes eine Ausweitung der Kompetenzen erfolgt. Der obigen Kritik, daß die Kompetenzen nicht dem beträchtlichen Organisationsaufwand entsprechen würde³⁾, kann daher nicht gefolgt werden.

b) § 8 Abs. 1 (Aufgabenbeschreibung)

Gem. § 8 Abs. 1 soll der Sprecherausschuß die Belange der leitenden Angestellten vertreten, soweit diese in ihrer Gesamtheit berührt sind. Dadurch soll allerdings die individuelle Interessenwahrnehmung durch den einzelnen leitenden Angestellten nicht beeinträchtigt werden. Gegen diese Regelung ist geltend gemacht worden, sie folge der Devise "Wasch mir den Pelz, aber mach mich nicht naß"⁴⁾. Auch insoweit ist jedoch darauf hinzuweisen, daß diese Bestimmung der überwiegend

1) siehe oben S. 51

2) siehe oben S. 52

3) siehe oben S. 152

4) Hanau, RdA 1985, 291 (292)

vertretenen Ansicht der leitenden Angestellten entspricht, wonach lediglich für Mindestbedingungen und für Angelegenheiten von übergeordneter Bedeutung für die Gruppe der leitenden Angestellten Kompetenzen des Sprecherausschusses erforderlich seien und im übrigen jeder leitende Angestellte seinen Handlungsspielraum behalten sollte¹⁾. Die Regelung des § 8 Abs. 1 ist daher nicht zu beanstanden.

c) § 8 Abs. 2 (Informationsanspruch)

§ 8 Abs. 2 räumt dem Sprecherausschuß gegenüber dem Arbeitgeber ein Informationsrecht über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebes und Unternehmens ein.

An dieser Regelung wird kritisiert, daß sie ein Kuriosum sei, da nicht ersichtlich sei, wie ein Unternehmen geführt werden könne, wenn seine Führungsspitze auf die Erfüllung von gesetzlichen Informationspflichten durch den Arbeitgeber angewiesen sei²⁾.

Demgegenüber heißt es in der Begründung des Gesetzesentwurfs:

"Aus ihrer Teilhabe an der unternehmerischen Leitungsfunktion erwächst für die leitenden Angestellten das dringende Bedürfnis, über das Unternehmen und dessen wirtschaftliche Lage sowie über die Zielprojektionen ausreichend informiert zu sein. Da es jedoch als unmöglich erscheint, jedem einzelnen Leitenden Angestellten einen umfassen-

1) siehe oben S. 52

2) Spieker, NZA 1985, 681 (683 Fußnote 9); zustimmend Richardi, AuR 1986, 33 (42)

den Informationsanspruch gegenüber der Unternehmensleitung zu verschaffen, bietet sich hier eine zentrale Aufgabe einer Vertretung dieser Personengruppe. Die Sprecherausschüsse sind mithin nicht nur als ein Organ zur besseren sozialen Absicherung zu verstehen, sondern auch als kommunikatives Bindeglied zwischen der Unternehmensleitung und den Leitenden Angestellten" 1).

Ein Großteil der leitenden Angestellten steht, insbesondere bedingt durch die rasche zahlenmäßige Zunahme der Spezialisten in Großunternehmen, im Bereich der Anonymität²⁾. Zu den leitenden Angestellten gehören nicht nur die Spitzenkräfte an oberster Stelle der Unternehmenshierarchie, sondern viele Führungskräfte mit speziellen Aufgaben. Diese haben häufig keinen Überblick über die Situation des Unternehmens, soweit es sich nicht um ihren unmittelbaren Arbeitsbereich handelt. Dabei braucht man nur an Techniker und Naturwissenschaftler in der chemischen Großindustrie zu denken. Dementsprechend haben die von dem Verfasser durchgeführte Umfrage³⁾ und die Umfrage der ULA⁴⁾ eindeutig ergeben, daß das Schwergewicht der Tätigkeit der Sprecherausschüsse auf der Erlangung von Informationen über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens liegt. Aus diesem Grund ist gerade ein solcher Informationsanspruch häufig in den Basisvereinbarungen geregelt⁵⁾. Sozialwissenschaftliche Untersuchungen

1) BT-Drucks. 10. Wahlp., 3384 S. 12

2) Nozar, Die Abgrenzung der leitenden Angestellten, S. 190

3) siehe oben S. 41; ebenso Martens, Das Arbeitsrecht der leitenden Angestellten, S. 72

4) siehe oben S. 41, Fußnote 1

5) Vgl. im Anhang: BASF AG, S. 21; Colonia Vers. AG, S. 36; Degussa AG, S. 54; Hoffmann-La Roche AG, S. 71

belegen das starke Informationsinteresse der leitenden Angestellten ebenfalls¹⁾. Leitende Angestellte sind heute nicht mehr zwangsläufig auch über die Dinge hinaus informiert, die über ihren eigentlichen Arbeitsbereich hinausgehen. Die Absicherung dieses Informationsinteresses ist daher sachgerecht.

Erwägenswert wäre ein allgemeines Informationsrecht entsprechend § 80 Abs. 2 BetrVG. Ebenso sollten, wie dies auch in vielen Basisvereinbarungen geregelt ist²⁾, regelmäßige Besprechungen entsprechend § 74 Abs. 1 BetrVG vorgesehen werden. Dies würde einer kontinuierlichen Zusammenarbeit zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber dienen.

d) § 8 Abs. 3 (Richtlinien mit unmittelbarer Wirkung)

Von besonderem Interesse ist hier die in § 8 Abs. 3 vorgesehene Regelung. Diese Bestimmung lautet:

"Für die Gestaltung der Dienstverhältnisse der Leitenden Angestellten können der Arbeitgeber und der Sprecherausschuß Richtlinien vereinbaren. Die Richtlinien haben für die Dienstverhältnisse der Leitenden Angestellten unmittelbare Wirkung, wenn dies zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuß der Leitenden Angestellten vereinbart ist" 3).

An diese Regelung knüpfen sich eine Reihe von Problemen:

1) Hartmann/Bock-Rosenthal/Helmer, Leitende Angestellte, S. 82; s. oben S. 11, 41

2) siehe oben S. 156, Fußnote 3

3) BT Drucks. 10. Wahlp., 3384, S. 7

aa) Begriff der Richtlinie

(1) Zu fragen ist, was unter Richtlinien zu verstehen ist.

Im Betriebsverfassungsgesetz findet sich der Begriff der Richtlinie in § 95. Erwähnt sind allerdings nur einige bestimmte Arten, nämlich Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen.

Da in § 8 Abs. 3 lediglich von Richtlinien für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten die Rede ist, ist davon auszugehen, daß die von § 95 BetrVG erfaßten Auswahlrichtlinien von dem generellen Begriff der Richtlinie mitumfaßt werden. Gerade Auswahlrichtlinien gestalten die Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten.

Auswahlrichtlinien sind Grundsätze (im allgemeinen abstrakt-genereller Natur), die festlegen, welche Voraussetzungen bei der Durchführung von personellen Einzelmaßnahmen vorliegen müssen und welche sonstigen Gesichtspunkte im Hinblick auf die Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind¹⁾.

Auswahlrichtlinien im Sinne des § 95 BetrVG, allerdings nur soweit sie die leitenden Angestellten betreffen, werden daher von der Richtlinienkompetenz des Sprecherausschusses und des Arbeitgebers mitumfaßt.

1) Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 95, Rdnr. 2; Schlochauer, in Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 95, Rdnr. 4; Kraft, in GK-BetrVG, § 95, Rdnr. 2

Sieht man einmal von dem speziellen Fall der Auswahlrichtlinie ab, fragt es sich, was unter einer Richtlinie zu verstehen ist.

Nach allgemeinem Sprachgebrauch handelt es sich bei dem Begriff der Richtlinie um eine besondere Art von Regel¹⁾. Es handelt sich um Grundsätze, Vorschriften oder Anweisungen²⁾, synonyme Wörter sind Richtschnur, Leitfaden oder Leitlinie, womit die Richtung und der Weg zu bestimmten Zielen festgelegt wird³⁾. Es handelt sich um grundsätzliche Regelungen ohne Detaillierung⁴⁾. Die Richtlinie muß Raum lassen für die weitere Ausgestaltung⁵⁾.

Es ist jedoch zweifelhaft, ob der Sprecherausschuß lediglich zur Vereinbarung grundsätzlicher Regelungen ohne Detaillierung berechtigt sein soll. Die Begründung des Entwurfs läßt lediglich erkennen, daß die "Mobilität" der leitenden Angestellten und die notwendige Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers nicht eingeschränkt werden soll⁶⁾.

Dies ist bereits dadurch sichergestellt, daß eine zwingende Wirkung nicht vorgesehen ist. Einzelvertragliche Absprachen sind daher sowohl zugunsten als auch zu Lasten der leitenden Angestellten möglich⁷⁾. Offen-

1) Zöllner, in Festschrift f. G. Müller, S. 665 (673)

2) Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Stichwort Richtlinie

3) v. Mangoldt/Klein, GG Art. 65 Anm. III, 2a

4) Zöllner, a.a.O., S. 668, 669

5) Junker, Die Richtlinienkompetenz..., S. 53

6) BT Drucks. 10 Wahlp., 3384, S. 15

7) s. unten S. 166

bar ist mit der Regelung des § 8 Abs. 4 des Entwurfs bezweckt, dem Sprecherausschuß die Kompetenz einzuräumen, einheitliche Regelungen für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Es soll lediglich ausgeschlossen sein, daß Vereinbarungen nur im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis eines einzelnen leitenden Angestellten abgeschlossen werden können, d.h. es soll sich um generelle Regelungen handeln.

Bereits der in § 8 Abs. 4 verwendete Begriff der Gestaltung der Dienstverhältnisse läßt erkennen, daß es sich dabei um Bereiche handeln kann, die ansonsten durch arbeitsvertragliche Einheitsregelungen bzw. Allgemeine Arbeitsbedingungen (AAB) geregelt werden. Dabei handelt es sich um gleichlautende Regelungen in den Arbeitsverträgen mit den Betriebsangehörigen ohne Rücksicht auf die Besonderheiten des Einzelfalles¹⁾, bzw. um abstrakt-generelle Regeln für die inhaltliche Gestaltung der betrieblichen Arbeitsverhältnisse, die vom Arbeitgeber aufgestellt werden und mit deren Geltung sich der Arbeitnehmer einverstanden erklären muß, wenn er nicht von vornherein auf den Arbeitsvertragsschluß verzichten will²⁾. Eine Beteiligung des Sprecherausschusses kann den leitenden Angestellten nur nützen, da die Allgemeinen Arbeitsbedingungen ansonsten allein von dem Arbeitgeber aufgestellt werden.

1) Brox, Grundbegriffe des Arbeitsrechts, S. 22

2) Säcker, Informationsrechte, S. 81; in seiner Schrift "Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle..." erweitert Säcker den Bereich der grundsätzlich generell-abstrakten Allg. Arbeitsbedingungen noch um den der konkret-generellen Regelungen (S. 115, 116).

Nur auf die Vereinbarung von Allgemeinen Arbeitsbedingungen mit dem Arbeitgeber ist der Sprecherausschuß jedoch nicht beschränkt.

Generell ist eine Regelung, wenn sie sich an einen objektiv, d.h. nach sachlichen Merkmalen bestimmbar Personenkreis wendet. Individuell ist eine Anordnung, wenn sie sich an einen objektiv bestimmten Adressatenkreis richtet, der sich in Zukunft weder erweitern noch verkleinern wird. Eine abstrakte Regelung betrifft eine unbestimmte Zahl von Fällen, konkret ist eine Regelung wiederum dann, wenn sie sich auf einen nach Ort, Zeit und Umständen genau bestimmten Vorgang bezieht¹⁾. Diese Begriffsbestimmungen stammen zwar aus der Staats- und Verwaltungsrechtswissenschaft, sie sind jedoch, da sie nicht auf spezifische Besonderheiten des öffentlichen Rechts zugeschnitten sind, auch im Bereich des Privatrechts geeignet, Individual- und Kollektivregelungen voneinander zu scheiden²⁾.

Eine abstrakt-individuelle Gestaltung liegt beispielsweise vor, wenn der Arbeitgeber den im Zeitpunkt der Zusage bei ihm beschäftigten und damit individuell bestimmten Arbeitnehmern verspricht, ihnen künftig regelmäßig eine Weihnachtsgratifikation zu zahlen. Demgegenüber liegt eine konkret-generelle Regelung vor, wenn der Arbeitgeber allen Arbeitnehmern eine Zusage nur für den Fall macht, daß sie zum Zeitpunkt des Firmenjubiläums beschäftigt sind³⁾.

1) Säcker, Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle..., S. 99, 100

2) Säcker, a.a.O., S. 100

3) Säcker, a.a.O., S. 111

Es ist nicht ersichtlich, weshalb der Sprecherausschuß zur Vereinbarung derartiger Regelungen mit dem Arbeitgeber für den Kreis der leitenden Angestellten nicht befugt sein soll. Ausgeschlossen soll lediglich der Fall sein, daß Vereinbarungen sich lediglich auf einen oder einzelne leitende Angestellte beziehen.

Abstrakt-generelle Regelungen gelten nicht mehr als Allgemeine Arbeitsbedingungen¹⁾. Da der Sprecherausschuß auch zu dem Abschluß solcher Regelungen befugt ist, folgt daraus, daß seine Kompetenzen über die Mitwirkung bei der Aufstellung einheitlicher Arbeitsbedingungen hinausgehen, umfassender sind. Im Entwurf könnte dies klargestellt werden. Der Begriff der Richtlinie sollte dadurch ersetzt werden, daß der Sprecherausschuß befugt ist, mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen zu treffen, die sich insgesamt auf die leitenden Angestellten oder zumindest auf eine bestimmte Gruppe leitender Angestellter beziehen, wie es einige Basisvereinbarungen auch vorsehen²⁾.

In diesem Zusammenhang ist noch darauf hinzuweisen, daß Veränderungen der für leitende Angestellte geltenden Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuß rechtzeitig zu erörtern sind (§ 8 Abs. 5).

1) Säcker, Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle..., S. 114, 116

2) BASF AG, § 6 Abs. 4, im Anhang S. 22; Bayer AG, III. Nr. 2, im Anhang S. 26

- (2) Fraglich ist, ob die Richtlinien auch belastende Regelungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen der leitenden Angestellten enthalten dürfen.

Bei der Betriebsvereinbarung können auch Regelungen zuungunsten der Arbeitnehmer vereinbart werden, wobei diesen auch Pflichten auferlegt werden können¹⁾. Für die Befugnis der Sprecherausschüsse zur Vereinbarung von Richtlinien gilt aus folgenden Gründen gleiches:

Könnte der Sprecherausschuß lediglich begünstigende Richtlinien vereinbaren, hätte er nur die Möglichkeit, eine Verringerung der Leistungspflicht der Arbeitnehmer, die Verbesserung der Umstände der Leistungserbringung oder die Erhöhung der Gegenleistung des Arbeitgebers zu fordern. Damit hätte der Sprecherausschuß keine Verhandlungsbasis. Er könnte dem Arbeitgeber nichts anbieten, um dafür Vergünstigungen zu erreichen²⁾. Die Tätigkeit des Sprecherausschusses wäre darauf beschränkt, jeden sich bietenden Vorteil wahrzunehmen³⁾.

Da eine solche Tätigkeit in der Praxis keine Bedeutung erlangen könnte, ist davon auszugehen, daß der Sprecherausschuß auch belastende Richtlinien vereinbaren darf.

1) Gnade/Kehrmann/Schneider, BetrVG, § 77, Rdnr. 27; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 77, Rdnr. 37; Nause, Die Grenzen der Regelungsbefugnis, S. 99 ff.

2) so Nause, a.a.O., S. 102, zur Betriebsvereinbarung

3) vgl. Nause, a.a.O., S. 103

bb) Wirkung der Richtlinie

(α) Unmittelbare Wirkung

Hinsichtlich der Wirkung der Richtlinien ist zu differenzieren:

Wenn zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuß keine unmittelbare Wirkung gem. § 8 Abs. 3 S. 2 vereinbart ist, kann eine Bindung des Arbeitgebers über das Rechtsinstitut der betrieblichen Übung oder den Grundsatz der Gleichbehandlung eintreten¹⁾, was im Einzelfall jeweils zu prüfen ist.

Anders ist die Rechtslage, wenn eine unmittelbare Wirkung der Richtlinie vereinbart ist. Unter Unmittelbarkeit ist hier das Gleiche zu verstehen wie bei § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG. Dies bedeutet, daß die normativen Regelungen der Richtlinie von außen auf die Arbeitsverhältnisse einwirken, ohne deren Bestandteil zu wer-

1) Vgl. Zöllner, Festschrift f. Gerhard Müller, S. 665 (672). Voraussetzung einer betrieblichen Übung ist, daß sich ein Tatbestand mit einer gewissen Regelmäßigkeit im betrieblichen Alltag wiederholt, wobei der Arbeitgeber den objektiven Tatbestand einer betrieblichen Handhabung wissentlich gesetzt haben muß, Bürger/Dehmann/Stübing, Handwörterbuch des Arbeitsrechts, Stichwort Betriebsübung. Entscheidend ist, wie die Arbeitnehmer das Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Umstände verstehen müssen, BAG NJW 1971, 1422 (1423). Zur Frage der dogmatischen Begründung der Wirkungen der betrieblichen Übung vgl. Richardi, in Dietz-Richardi, BetrVG, § 75, Rdnr. 167; BAG NJW 1971, 1422. Zum Gleichbehandlungsgrundsatz vgl. Richardi, a.a.O., § 75 Rdnr. 16 mit Nachw. Soweit es sich bei den Richtlinien um Allgemeine Arbeitsbedingungen handelt, werden diese nach allgemeinen Vertragsgrundsätzen Bestandteil der Arbeitsverhältnisse, dazu eingehend Säcker, Gruppenautonomie und Übermachtenkontrolle..., S. 133 f.

den. Die Bestimmungen der Richtlinie gehen nicht in die Einzelarbeitsverhältnisse ein, sondern bestimmen den Inhalt des Arbeitsverhältnisses als übergeordnete Normen, wie das bei gesetzlichen Regelungen der Fall ist¹⁾. Die Richtlinien haben als Normengefüge neben den Einzelarbeitsverträgen und den durch sie geschaffenen rechtlichen Regelungen eine selbständige rechtliche Existenz²⁾. Es handelt sich um eine Rechtsquelle, die autonomes Recht schafft³⁾.

1) BAG, GS, AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG 1952 (Bl. 263 R); Hess, in Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 77, Rdnr. 95; Thiele, in GK-BetrVG, § 77, Rdnr. 154

2) Thiele, a.a.O., § 77, Rdnr. 154

3) Richardi, in Dietz/Richardi, BetrVG, § 77, Rdnr. 95

(ß) Keine zwingende Wirkung

Anders als bei der Betriebsvereinbarung haben die Richtlinien jedoch hinsichtlich der Einzelarbeitsverträge keine zwingende Wirkung. Die zwingende Wirkung bei der Betriebsvereinbarung bedeutet, daß die Regelungen unabdingbar sind. Abweichende einzelvertragliche Abreden können nicht getroffen werden, es sei denn, daß sie für den Arbeitnehmer günstiger sind¹⁾. Betriebsvereinbarungen sind nur einseitig zwingend und haben zugunsten der Arbeitnehmer stets dispositiven Charakter²⁾. Das Günstigkeitsprinzip schützt daher bereits bestehende Einzelvereinbarungen vor einer Verschlechterung durch eine Betriebsvereinbarung³⁾.

Aus dem Fehlen der zwingenden Wirkung in § 8 Abs. 3 S. 2 folgt, daß die Richtlinien individuell abdingbar sind. Einzelvertragliche Abreden sind sowohl zugunsten als auch zuungunsten der leitenden Angestellten möglich. Dies entspricht dem Grundgedanken der Regelung, dem Individualarbeitsrechtsverhältnis gegenüber einer kollektiven Regelung den Vorrang zu geben. Die Richtlinien sind daher trotz der unmittelbaren Wirkung dispositiv. Dies gilt unabhängig davon, ob die einzelvertragliche Regelung vor oder nach Abschluß der Richtlinie getroffen wurde.

1) Fabricius, in GK-BetrVG, § 77, Rdnr. 157; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 77, Rdnr. 19

2) Richardi, in Dietz/Richardi, BetrVG, § 77, Rdnr. 95, a. A. Hess, in Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 77, Rdnr. 96

3) Richardi, a.a.O., BetrVG, § 77, Rdnr. 119

Dieses Ergebnis läßt sich auch durch einen Vergleich mit den Nachwirkungen eines abgelaufenen Tarifvertrages erhärten. Gem. § 4 Abs. 5 TVG gelten die Rechtsnormen eines abgelaufenen Tarifvertrages weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Nach h. M. bedeutet dies, daß die unmittelbare Geltung des Tarifvertrages erhalten bleibt, die zwingende Wirkung jedoch entfällt. Die nachwirkenden tarifvertraglichen Normen sind einzelvertraglich abänderbar, d. h. dispositiv. Im Vergleich zum Tarifvertrag können auch schlechtere Arbeitsbedingungen vereinbart werden. Das Günstigkeitsprinzip gem. § 4 Abs. 3 TVG gilt in diesem Fall nicht mehr¹⁾.

Ebenfalls ähnlich ist die Rechtslage im Falle des Ablaufes einer Betriebsvereinbarung (§ 77 Abs. 6 BetrVG).

Zwar haben nur Regelungen, die einer erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen, nicht jedoch freiwillige Betriebsvereinbarungen²⁾ eine Nachwirkung. Dieser Unterschied hat hier jedoch keine Bedeutung. Von Interesse ist lediglich, daß dann die Betriebsvereinbarung dispositives Recht darstellt und keine zwingende Wirkung mehr entfaltet. Dementsprechend kann die Betriebsvereinbarung durch eine einzelvertragliche Abrede ersetzt werden³⁾, sofern dem kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entgegensteht.

Die Folgen der unmittelbaren Wirkung eines abgelaufenen Tarifvertrages stimmen somit mit der obigen Ausle-

1) Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, § 4, Rdnr. 51 mit Nachw.

2) Hess, in Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 77, Rdnr. 120; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 77, Rdnr. 46; Richardi, in Dietz/Richardi, BetrVG, § 77, Rdnr. 109, 110

3) Hess, a.a.O., § 77, Rdnr. 124; Richardi, a.a.O., § 77, Rdnr. 116

gung des Begriffes der Unmittelbarkeit bei Richtlinien überein. Gleiches gilt im Fall der Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung.

Denkbar sind daher folgende Konstellationen:

Die Richtlinie kann für den einzelnen leitenden Angestellten im Hinblick auf seine einzelvertragliche Regelung für ihn ungünstiger sein. Dann gilt die (günstigere) einzelvertragliche Regelung. Eines Rückgriffs auf das Günstigkeitsprinzip bedarf es nicht, da die Richtlinie gerade keine zwingende Wirkung hat.

Die Richtlinie kann günstiger als die einzelvertragliche Regelung sein. Dann gilt die (ungünstigere) einzelvertragliche Regelung. Wie bei jeder dispositiven Norm hat die einzelvertragliche Norm den Vorrang.

Die Richtlinie kommt damit praktisch nur zum Tragen, wenn keine einzelvertraglichen Regelungen bestehen. Es bleibt abzuwarten, ob diese Kompetenz überhaupt praktische Bedeutung erlangt. Wegen der fehlenden zwingenden Regelung ist dieses Ergebnis als gewollt anzusehen.

Wäre demgegenüber eine unmittelbare und zwingende Wirkung der Richtlinien vorgesehen, würde sich das Ergebnis wie folgt ändern:

Enthielte der Einzelarbeitsvertrag günstigere Regelungen, würden diese, sofern man das Günstigkeitsprinzip anwenden würde, gelten. Wäre die einzelvertragliche Regelung ungünstiger, käme wegen der zwingenden Wirkung die Richtlinie zum Tragen. Sind keine einzelvertraglichen Regelungen vorhanden, würde die Richtlinie gelten.

Unterschiede ergeben sich daher nur, wenn der Einzelarbeitsvertrag ungünstigere Regelungen enthält. Bei einer zwingenden Wirkung wären diese unwirksam, während sie ansonsten wirksam blieben.

Für eine zwingende Wirkung der Richtlinien könnte sprechen, daß damit die leitenden Angestellten vor der Wirkung ungünstigerer einzelvertraglicher Abreden geschützt werden. Dagegen könnte die herausgehobene Stellung der leitenden Angestellten und das Interesse des Arbeitgebers an der Wirksamkeit auch ungünstigerer einzelvertraglicher Abreden sprechen. Diese Entscheidung muß dem Gesetzgeber vorbehalten bleiben. Festzustellen bleibt jedoch, daß für die leitenden Angestellten eine zwingende Wirkung vorteilhafter wäre.

e) § 8 Abs. 4 (Betriebsänderungen)

Im Falle einer Betriebsänderung ist der Sprecherausschuß gem. § 8 Abs. 4 zu unterrichten, wenn die leitenden Angestellten betroffen sind. Maßnahmen zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die leitenden Angestellten werden zwischen dem Sprecherausschuß und dem Arbeitgeber beraten.

Die leitenden Angestellten können aus einem Sozialplan nach der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch über den Gleichbehandlungsgrundsatz keine Ansprüche herleiten¹⁾. Aber auch nach dem neuen Gesetzentwurf sind die leitenden Angestellten als Arbeitnehmer im Falle einer Betriebsänderung weitgehend schutzlos. Zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile steht dem Sprecherausschuß lediglich ein Konsultationsrecht zu.

§ 8 Abs. 4 enthält keine Regelung für den Konkursfall. Es ist daher eine entsprechende Anwendung des Gesetzes über den Sozialplan im Konkurs und Vergleichsverfahren vorgeschlagen worden²⁾.

Gem. § 4 dieses Gesetzes³⁾ werden Forderungen aus einem Sozialplan mit dem Rang des § 61 Abs. 1 Nr. 1 KO berichtet. Für leitende Angestellte gilt das Gesetz über den Sozialplan im Konkurs und Vergleichsverfahren

1) siehe oben S. 33

2) Hanau, RdA 1985, 291 (292)

3) Gesetz über den Sozialplan im Konkurs- und Vergleichsverfahren v. 20.02.1985, BGBl. I, S. 369

nicht¹⁾). Soweit es zulässig ist, daß Betriebsrat und Arbeitgeber bei der Aufstellung eines Sozialplans die leitenden Angestellten als Abfindungsberechtigte miteinbeziehen, können diese ihre Ansprüche dann nur als nichtbevorrechtigte Forderungen zur Konkurstabelle anmelden. Die Begründung zum Gesetz über die Errichtung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte erwähnt ausdrücklich die Ausklammerung der leitenden Angestellten aus den §§ 111 bis 113 BetrVG²⁾. Es sollte daher eine entsprechende Anwendung des Gesetzes über den Sozialplan im Konkurs und Vergleichsverfahren vorgesehen werden. Eine diesbezügliche Regelung sollte eingefügt werden.

f) § 8 Abs. 5 (Veränderungen der Arbeitsbedingungen)

§ 8 Abs. 5 enthält ein reines Konsultationsrecht hinsichtlich von Veränderungen der für eine größere Zahl der leitenden Angestellten geltenden Arbeitsbedingungen. Vereinbarungen zum Vorteil der leitenden Angestellten sind nicht erzwingbar. Bei einer diesbezüglichen Einigung zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuß können jedoch Richtlinien vereinbart werden³⁾.

1) Hess, in Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, Anhang 30, § 2 Rdnr. 8; Batz, DB 1985, 689 (691)

2) BT Drucks. 10. Wahlp., 3384, S. 11

3) siehe oben S. 154

g) § 8 Abs. 6 (Anhörungsrecht bei Betriebsvereinbarungen)

aa. Grundsätzliche Kritik

Gem. § 8 Abs. 6 hat der Arbeitgeber den Sprecherausschuß vorher anzuhören, wenn er mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abschließen will, die die rechtlichen Interessen der leitenden Angestellten berührt. Hält der Sprecherausschuß die Regelung für unbillig, kann er gem. § 8 Abs. 7 verlangen, daß diese für die Dauer von zwei Wochen ausgesetzt wird. Eine Vermittlungsstelle kann sich innerhalb der Frist um eine Verständigung bemühen. Scheitert die Vermittlung, kann der Sprecherausschuß beim Arbeitsgericht die Aufhebung der Regelung beantragen, soweit ihre Auswirkungen für die leitenden Angestellten unbillig ist.

Gegen diese Regelung ist eingewendet worden, die Befugnis des Sprecherausschusses, ein Verfahren zur Aufhebung von Betriebsvereinbarungen bis hin zum Arbeitsgericht zu betreiben, stelle einen massiven Eingriff in die betriebsverfassungsrechtliche Ordnung dar, da leitende Angestellte meistens von Betriebsvereinbarungen tangiert sein könnten¹⁾.

Gegen diese Kritik spricht die in § 5 Abs. 3 BetrVG ausdrücklich enthaltene Bestimmung, daß das Betriebsverfassungsgesetz auf leitende Angestellte nicht anwendbar ist. Betriebsvereinbarungen haben daher keine normative Wirkung hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse

1) Spieker, NZA, 1985, 681 (683)

der leitenden Angestellten¹⁾). Dementsprechend gelten Regelungen in einer Betriebsvereinbarung hinsichtlich der Arbeits und Betriebsordnung, Gratifikationen oder Ruhegeldern für leitende Angestellte nicht²⁾). Betriebsvereinbarungen können jedoch mittelbare Auswirkungen auf leitende Angestellte haben.

Das Betriebsverfassungsgesetz hat insbesondere im Bereich der sozialen Mitbestimmung nach § 87 BetrVG auch für die leitenden Angestellten Bedeutung, z. B. bei Vereinbarungen hinsichtlich der Arbeitszeit, der Urlaubsgewährung, von Kantinenfragen und ähnlichen Regelungen³⁾). Gem. § 87 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG ist die Zuweisung einer Werkmietwohnung an einen leitenden Angestellten dann mitbestimmungspflichtig, wenn die Wohnanlage nicht ausschließlich für leitende Angestellte vorgesehen ist⁴⁾). Betriebsvereinbarungen können daher durchaus Auswirkungen für leitende Angestellte haben, zumindest aber sind stets Erörterungen zwischen dem Arbeitgeber und den leitenden Angestellten bzw. dem Sprecherausschuß darüber erforderlich, ob die Regelungen in den Betriebsvereinbarungen für die leitenden Angestellten unverändert übernommen werden, modifiziert werden oder nicht gelten sollen⁵⁾). Dies folgt schon daraus, daß Betriebsvereinbarungen für nicht leitende außertariflich bezahlte Angestellte

1) Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 77, Rdnr. 26a; Gnade/Kehrmann/Schneider, BetrVG, § 77, Rdnr. 22; Hess, in Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 77, Rdnr. 13; von Hoyningen-Huene, RdA 1983, 225 (231). Umstritten ist dies bei Vermögensbildungsmaßnahmen, vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser, a.a.O., Rdnr. 26a; v. Hoyningen-Huene, a.a.O., Fußn. 59

2) v. Hoyningen-Huene, a.a.O., S. 231

3) BAG, AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG (B1. 875)

4) BAGE 26, 142 (149)

5) Tenckhoff, Leitende Angestellte, S. 44

wirksam sind. Die Übergänge von diesen Führungskräften zu den leitenden Angestellten sind jedoch fließend.

Da regelmäßig Erörterungen mit den leitenden Angestellten darüber erforderlich sind, ob und inwieweit Regelungen der Betriebsvereinbarungen für sie wirksam sein sollen, ist die frühzeitige Anhörung des Sprecherausschusses gem. § 8 Abs. 6 nur sinnvoll. In dem Vermittlungsausschuß ist gem. § 8 Abs. 7 als Mitglied ein Vertreter des Betriebsrats vorgesehen. Dieser kann dort seine Vorstellungen hinsichtlich der Wirkungen für die leitenden Angestellten zur Sprache bringen. Die Möglichkeit des Sprecherausschusses, im Falle einer für die leitenden Angestellten in ihren faktischen Auswirkungen unbilligen Regelung notfalls das Arbeitsgericht anzurufen, ist erforderlich, um diese nicht schutzlos zu stellen. Der obigen Kritik kann daher nicht gefolgt werden.

Erwähnenswert ist noch, daß die Möglichkeit der Anfechtung von Betriebsvereinbarungen ohnehin dann nicht möglich ist, wenn diese auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen (§ 8 Abs. 8).

bb) Rechtliches Interesse

Fraglich ist, was unter dem Begriff des "rechtlichen Interesses" in § 8 Abs. 6 zu verstehen ist.

Der Begriff des rechtlichen Interesses wird in den §§ 1953, 2264 BGB, 299, 256, 485 ZPO, 57, 85 FGG verwendet. Dieser Begriff ist enger als der des berechtigten Interesses gem. § 34 FGG¹⁾. Für die Einsicht in

1) Edenhofer, in Palandt/BGB, § 1953, Rdnr. 5; § 2264, Rdnr. 1; Schlüter, in Erman/BGB, § 1953, Rdnr. 6

ein eröffnetes Testament ist erforderlich, daß dieses auf die rechtlichen Beziehungen des Betroffenen einwirkt¹⁾. Eigene Rechte des Antragstellers müssen in ihrem Bestand abhängig sein von dem Inhalt des Testaments²⁾.

Ein rechtliches Interesse setzt das Bestehen eines Rechtskreises voraus, zu dem derjenige, der sich auf ein rechtliches Interesse beruft, gehören muß und welcher durch ein Handeln oder Nichthandeln beeinflusst wird oder beeinflusst werden kann³⁾.

Ein berechtigtes Interesse ist demgegenüber jedes nach vernünftiger Erwägung durch die Sachlage gerechtfertigtes Interesse, auch ein solches rein tatsächlicher, wissenschaftlicher, künstlerischer, geschäftlicher, wirtschaftlicher oder sonstiger Art⁴⁾.

Über die Nützlichkeit der Differenzierung kann man geteilter Ansicht sein, vor allem wenn man bedenkt, wie eng die Praxis bereits den Begriff des berechtigten Interesses in § 12 Abs. 1 S. 1 GBO auslegt⁵⁾. Auch der

1) Edenhofer, in Palandt/BGB, § 2264, Rdnr. 1

2) Hense, in Erman/BGB, § 2264, Rdnr. 1

3) Reifferscheid/Böckel/Beuseler, Lexikon des Rechts I, S. 189; s. auch Gumiller/Winkler, FGG, § 85, Rdnr. 2, wonach ein rechtliches Interesse an der Erteilung der Ausfertigung eines Erbscheines dann gegeben ist, wenn die Erteilung der Ausfertigung auf die Gestaltung eines Rechtsverhältnisses, an dem der Anspruchsteller beteiligt ist, verändernd einwirkt, so daß das Rechtsverhältnis entweder in seinem Namen zustande kommen oder in seiner Wirkung beeinflusst wird. S. dazu auch Keidel/Kuntze/Winkler, FGG, § 57, Rdnr. 3.

4) Hense, in Erman/BGB, § 2264, Rdnr. 1; Keidel/Kuntze/Winkler, FGG, § 34, Rdnr. 13; Reifferscheid/Böckel/Beuseler, Lexikon des Rechts I, S. 189

5) Leipold, in Münchener-Ko., § 1954, Rdnr. 15

Unterschied zwischen einem rechtlichen und einem wirtschaftlichen Interesse ist unsicher. Wer ein wirtschaftliches Interesse hat, der hat regelmäßig auch ein rechtliches Interesse¹⁾.

Im Einzelfall kann somit die Abgrenzung zwischen einem rechtlichen und einem berechtigten Interesse zweifelhaft sein. Eine Einschränkung des Anhörungsrechtes des Sprecherausschusses ist erforderlich, damit dieses nicht ausufert. Andererseits sollen der Sprecherausschuß, der Arbeitgeber und der Betriebsrat gem. § 2 Abs. 1 vertrauensvoll zusammenarbeiten. Dazu gehört auch eine Anhörung des Sprecherausschusses, wenn zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Regelung geplant ist, die die berechtigten bzw. wirtschaftlichen Interessen der leitenden Angestellten berührt. Es wäre daher erwägenswert, den Begriff des rechtlichen Interesses durch den weiteren Begriff des berechtigten Interesses zu ersetzen.

h) § 8 Abs. 7, 8 (Rechte bei unbilligen Betriebsvereinbarungen)

§ 8 Abs. 7 gibt dem Sprecherausschuß die Möglichkeit, gegen eine für die leitenden Angestellten unbillige Betriebsvereinbarung als letztes Mittel die Aufhebung beim Arbeitsgericht zu beantragen.

Der Begriff der Billigkeit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Es handelt sich um eine Generalklausel, die eine Richtlinienfunktion hat²⁾.

1) Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, § 256 Anm. Bc; Reifferscheid/Böckel/Beuseler, a.a.O.

2) v. Hoyningen-Huene, Billigkeit im Arbeitsrecht, S. 36, 229

Dabei sind alle Umstände des Einzelfalles und die maßgeblichen Kriterien offenzulegen, zu werten und abzuwägen¹⁾).

Gem. § 8 Abs. 8 besteht die Möglichkeit der Aufhebung durch das Arbeitsgericht nicht, wenn die Regelung auf einen Spruch der Einigungsstelle nach § 76 BetrVG beruht.

i) § 8 Abs. 9 (Anhörung vor Kündigungen)

Gem. § 8 Abs. 9 ist die Kündigung eines leitenden Angestellten ohne vorherige Anhörung des Sprecherausschusses unwirksam.

Zwar unterscheidet sich die Bestimmung des § 8 Abs. 9 von der entsprechenden Vorschrift des § 102 Abs. 1 BetrVG dadurch, daß eine Pflicht des Arbeitgebers, den Kündigungsgrund mitzuteilen, nicht vorgesehen ist. Eine vorherige Anhörung des Sprecherausschusses hätte jedoch keinen Sinn, wenn der Arbeitgeber nicht verpflichtet wäre, dem Ausschuß die Kündigungsgründe mitzuteilen. Der Sprecherausschuß kann keine vernünftige Stellungnahme zu der geplanten Kündigung abgeben, wenn er die Kündigungsgründe nicht kennt und auf Vermutungen angewiesen ist.

Die Grundsätze, die für das betriebsverfassungsrechtliche Anhörungsverfahren gelten, sind daher auch auf die Regelung des § 8 Abs. 9 anwendbar. Dabei ist zu beachten, daß der Arbeitgeber zwar im Anhörungsverfahren nur seinen Kündigungsentschluß zu begründen braucht, er aber andererseits an die von ihm getroffene

1) v. Hoyningen-Huene, Billigkeit im Arbeitsrecht, S. 229

ne Auswahl der Kündigungsgründe gebunden bleibt, wenn es zu einem Kündigungsschutzprozeß kommt. Der Arbeitgeber kann keine Kündigungsgründe nachschieben, die er dem Sprecherausschuß nicht im Anhörungsverfahren mitgeteilt hat¹⁾.

In diesem Zusammenhang ist noch darauf hinzuweisen, daß wegen der Bestimmung des § 3 Abs. 3 der Fall eintreten kann, daß ein Angestellter durch gerichtlich nicht angefochtene Entscheidung des Arbeitgebers als leitender (oder nichtleitender) Angestellter eingeordnet wurde. Da in diesem Fall der Betriebsrat nach § 102 BetrVG zu beteiligen ist, muß der Arbeitgeber vorsorglich sowohl den Betriebsrat als auch den Sprecherausschuß anhören, um zu verhindern, daß die Kündigung entweder wegen fehlender Beteiligung des Betriebsrates oder des Sprecherausschusses unwirksam ist²⁾.

j) § 8 Abs. 10 (Mitteilung von Einstellungen oder personellen Veränderungen)

Gem. § 8 Abs. 10 ist dem Sprecherausschuß eine beabsichtigte Einstellung oder personelle Veränderung eines leitenden Angestellten rechtzeitig mitzuteilen.

Diese Regelung entspricht § 105 BetrVG mit Ausnahme der Kündigungen von leitenden Angestellten, die bereits in § 8 Abs. 9 geregelt sind. Allerdings hat der Betriebsrat hinsichtlich der von ihm vertretenen Arbeitnehmer bei personellen Einzelmaßnahmen, im Gegensatz zu dem Sprecherausschuß, u.U. ein Mitbestimmungsrecht (§ 99 BetrVG). Demgegenüber steht dem Sprecher-

1) Richardi, AuR 1986, 22 (45, 46)

2) Richardi, AuR 1986, 22 (45)

ausschuß ein bloßes Informationsrecht zu. Diese Regelung berücksichtigt, daß der Arbeitgeber insbesondere bei der Einstellung und entsprechenden personellen Veränderungen von leitenden Angestellten, die Führungskräfte seines Vertrauens sind, in seiner Entscheidungsfreiheit ungebunden sein muß.

k) § 8 Abs. 11 (Einsicht in Personalakten)

Gem. § 8 Abs. 11 ist auf Verlangen eines leitenden Angestellten einem Mitglied des Sprecherausschusses Einsicht in dessen Personalakten zu gewähren.

§ 83 BetrVG gewährt dem Arbeitnehmer ein individuelles Einsichtsrecht. Dabei kann er ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Dem Betriebsratsmitglied ist dann in demselben Umfang wie dem betreffenden Arbeitnehmer Einsicht zu gewähren¹⁾. § 8 Abs. 11 entspricht somit trotz des anderen Wortlauts inhaltlich der Regelung des § 83 Abs. 1 S. 2 BetrVG. Ein individuelles Einsichtsrecht des leitenden Angestellten brauchte nicht vorgesehen zu werden, da das Einsichtsrecht gem. § 83 Abs. 1 S. 1 BetrVG auch für leitende Angestellte gilt²⁾.

1) Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 83, Rdnr. 20

2) Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 83, Rdnr. 1; Dietz-Richardi, BetrVG, § 83, Rdnr. 2; ders. AuR 1986, 33 (46); Galperin-Löwisch, BetrVG, § 83, Rdnr. 3

7. § 9 (Beschlüsse und Beschlußfähigkeit, Sitzungsprotokoll)

a) § 9 Abs. 1 und 2 (Beschlüsse und Beschlußfähigkeit)

§ 9 Abs. 1 und 2 betreffen die Beschlußfassung und Beschlußfähigkeit des Sprecherausschusses. In der Begründung des Gesetzesentwurfs heißt es dazu:

"Die Regelung der inneren Ordnung des Sprecherausschusses orientiert sich an den bewährten Grundsätzen demokratischer Willensbildung; für darüber hinausgehende individuelle Regelungen bleibt Raum"¹⁾

Entgegen § 33 Abs. 2 BetrVG ist eine Stellvertretung durch Ersatzmitglieder nicht vorgesehen. Dennoch bestimmt § 9 Abs. 2, daß der Ausschuß nur dann beschlußfähig ist, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder an der Beschlußfassung teilnimmt. Während § 25 BetrVG vorsieht, daß ein zeitweilig verhindertes Betriebsratsmitglied von einem Ersatzmitglied vertreten wird, sieht § 5 Abs. 7 die Vertretung eines zeitweilig verhinderten Mitglieds durch ein Ersatzmitglied nicht vor. Die Stellvertretung durch Ersatzmitglieder dient dem Zweck, die Tätigkeit des Betriebsrates und seine Beschlußfähigkeit zu sichern²⁾. Für die Sprecherausschüsse gilt dieser Gedanke umsomehr, da die Ausschüsse im Vergleich zu den Betriebsräten³⁾ aus weniger Mitgliedern bestehen. Es kann daher bei einer vorübergehenden Verhinderung von Mitgliedern eher als bei den Betriebsräten zu einer Beschlußunfähigkeit kommen. Gerade bei den relativ mobilen leitenden Angestellten ist eine vorübergehende Verhinderung denkbar.

¹⁾ BT Drucks. 10. Wahlp., 3384, S. 15

²⁾ Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 25, Rnrr. 1

³⁾ siehe oben S. 149

Aus der Begründung zum Gesetzesentwurf ist zu schließen, daß die Bestimmung dispositiv ist, da individuelle Regelungen möglich sein sollen. Regelungen hinsichtlich der Vertretung eines zeitweilig verhinderten Mitglieds sind daher möglich. Anders als im Betriebsverfassungsgesetz muß dies kein Ersatzmitglied sein.

b) § 9 Abs. 3 (Sitzungsprotokoll)

§ 9 Abs. 3 befaßt sich mit dem Sitzungsprotokoll und ist gegenüber der entsprechenden Vorschrift des § 34 BetrVG vereinfacht. Entgegen § 34 BetrVG besteht keine Unterzeichnungspflicht und die Anwesenden brauchen sich nicht eigenhändig in eine Anwesenheitsliste einzutragen. Dem Arbeitgeber steht, sofern er an der Sitzung teilgenommen hat, kein ausdrückliches Aushängungsrecht hinsichtlich des Protokolls zu (vgl. § 34 Abs. 2 BetrVG). Es dürfte allerdings dem in § 2 Abs. 1 enthaltenen Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit entsprechen, daß der Arbeitgeber ggf. eine Protokollabschrift erhält.

8. § 10 (Vollversammlung, Ausschluß eines Mitglieds, Auflösung)

a) § 10 Abs. 1, 2 und 4 (Vollversammlung)

§ 10 regelt die Vollversammlung der leitenden Angestellten¹⁾. Anders als die Betriebsversammlung (vgl. § 45 BetrVG), kann die Vollversammlung keine Anträge unterbreiten, sondern lediglich Empfehlungen geben. In der Begründung heißt es, daß eine Weisungskompetenz mit demokratischen Grundsätzen als nicht vereinbar erscheine²⁾. Inhaltlich ergeben sich jedoch insofern keine Unterschiede, da auch die Betriebsversammlung dem Betriebsrat keine Weisungen erteilen kann³⁾.

b) § 10 Abs. 3 (Ausschluß eines Mitglieds, Auflösung)

§ 10 Abs. 3 regelt den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Sprecherausschuß oder die Auflösung des Ausschusses wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten. Die Vorschrift entspricht im wesentlichen § 23 Abs. 1 BetrVG. Unverständlich ist allerdings, weshalb nicht der Sprecherausschuß selbst - entgegen § 23 Abs. 1 S. 2 BetrVG - antragsbefugt ist. Der Sprecherausschuß hat, gerade bei Pflichtverletzungen eines Mitgliedes, die beste Kenntnis der Vorgänge.

1) Im Gegensatz zur einmal im Kalendervierteljahr stattfindenden Betriebsversammlung (§ 43 BetrVG) soll die Vollversammlung der leitenden Angestellten möglichst einmal im Jahr stattfinden.

2) BT Drucks. 10. Wahlp., 3364, S. 15

3) Kammann, in Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 45, Rndr. 18

9. § 11 (Sitzungen des Sprecherausschusses)

§ 11 Abs. 1 entspricht § 30 S. 1 und 2 BetrVG¹⁾. Es fehlt jedoch eine entsprechende Bestimmung darüber, daß der Arbeitgeber vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen, und daß die Sitzung nicht öffentlich ist. Vom Zeitpunkt einer Betriebsratssitzung ist der Arbeitgeber vorher zu informieren, damit er weiß, daß die Betriebsratsmitglieder deshalb ihre Arbeitstätigkeit unterbrechen werden²⁾. Wegen der engen Beziehungen zwischen leitenden Angestellten und Arbeitgeber ist wohl eine entsprechende Regelung entbehrlich.

Gem. § 30 S. 4 BetrVG sind die Sitzungen des Betriebsrats nicht öffentlich. Dies soll eine sachliche, von Zuhörern unbeeinflusste Beratung gewährleisten³⁾. Diese Bestimmung ist zwingend. Auch durch einen Beschluß des Betriebsrats kann die Öffentlichkeit nicht hergestellt werden⁴⁾. Ein strikter Ausschluß der Öffentlichkeit bei den Sitzungen des Sprecherausschusses ist nicht erforderlich. Erwägenswert ist es jedoch, dem Ausschuß die Möglichkeit einzuräumen, die Öffentlichkeit auszuschließen. Ein Ausschluß der Öffentlichkeit kann insbesondere dann angebracht sein, wenn der Sprecherausschuß gem. § 8 Abs. 1 S. 2 auf Antrag eines leitenden Angestellten dessen Interessen gegenüber dem Arbeitgeber wahrnimmt.

- 1) Die Kosten- und Sachaufwandsregelung in § 11 Abs. 2 entspricht § 40 BetrVG, die Geheimhaltungspflicht in § 11 Abs. 3 ist an § 79 BetrVG angelehnt
- 2) Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 30, RdNr. 11
- 3) Kammann, in Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 30, RdNr. 13
- 4) Kammann, a.a.O.; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 30, RdNr. 13

10. § 12 (Gesamt- und Konzernsprecherausschuß)

Die Regelungen über den Gesamt- bzw. Konzernsprecherausschuß sind gegenüber den entsprechenden Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes (§§ 12 des Entwurfs, 47-59 BetrVG) wesentlich vereinfacht. Da im Gegensatz zu § 54 Abs. 1 BetrVG und § 5 MitbestG eine Beschränkung auf den Konzern i.S.d. § 18 Abs. 1 AktG fehlt, ist ein Konzernsprecherausschuß im Gegensatz zu einem Konzernbetriebsrat auch für einen Gleichordnungskonzern zu bilden¹⁾. Im Gegensatz zum Konzernbetriebsrat ist die Bildung eines Konzernsprecherausschusses obligatorisch²⁾. Es ist kein Grund ersichtlich³⁾, weshalb die Bildung eines Konzernsprecherausschusses zwingend sein soll. Angemessener wäre entsprechend § 54 Abs. 1 BetrVG die fakultative Errichtung durch einen Beschluß der Gesamtsprecherausschüsse.

1) Richardi, ALR 1986, 33 (44)

2) Hanau, RdA 1985, 291 (292)

3) Die Begründung des Entwurfs schweigt, BT Drucks. 10. Wahlp., 3384, S. 16

11. § 13 (Tendenzbetriebe)

Hinsichtlich der in § 13 enthaltenen Tendenzschutzklausel wird die Ansicht vertreten, diese sei überflüssig, weil die Befugnisse der Sprecherausschüsse nach den bisher zu § 118 BetrVG entwickelten Grundsätzen nicht tendenzrelevant werden könnten¹⁾. Dagegen spricht jedoch, daß es z. B. hinsichtlich der personellen Einzelmaßnahmen keine einheitliche Meinung darüber gibt, ob der Tendenzschutz nur die echten Mitbestimmungsrechte oder auch die Unterrichts-, Beratungs- und Anhörungsrechte ausschließt²⁾. Jedenfalls kann die vorgesehene Tendenzschutzklausel dafür sorgen, ggf. die Freiheitsrechte der Tendenzbetriebe sicherzustellen.

1) Hanau, RdA 1985, 291 (292, 293)

2) Hess, in Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 118 Rdnr. 39 mit Nachw.

12. §§ 14, 15 (Strafvorschriften)

§ 14 ist an § 119 BetrVG angelehnt. Im Gegensatz zu dieser Bestimmung ist eine Behinderung oder Störung der Tätigkeit des Sprecherausschusses jedoch nicht mit Strafe bedroht¹⁾. § 15 entspricht § 120 BetrVG.

1) siehe oben S. 143

13. § 16 (Erste Wahl)

Gem. § 16 soll die erste Wahl des Sprecherausschusses spätestens bis zum Ablauf des sechsten Monats nach Inkrafttreten des Gesetzes stattfinden.

Entsprechend § 125 Abs. 2 BetrVG bleiben die Sprecher-ausschüsse, die bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits bestehen, bis zu einer Neuwahl bestehen. Deren Rechte und Pflichten richten sich dann allerdings bereits nach dem neuen Gesetz.

III. Zusammenfassung

1. In § 1 sollte klargestellt werden, daß die Errichtung von Sprecherausschüssen nicht zwingend ist. Im übrigen ist erwägenswert, die Errichtung an einen Mehrheitsbeschluß der leitenden Angestellten zu knüpfen.
2. Bereichssprecherausschüsse (§ 1 Abs. 2) sind nicht erforderlich. Ausreichend sind Gesamtsprecherausschüsse und ein fakultativer Konzernsprecherausschuß.
3. § 2 Abs. 1 sollte dahingehend geändert werden, daß der Sprecherausschuß mit dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat vertrauensvoll zum Wohl des Betriebes und der Arbeitnehmer zusammenarbeitet.
4. In § 2 Abs. 3 fehlt eine Bestimmung, nach der die Mitglieder des Sprecherausschusses entsprechend § 78 BetrVG bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden dürfen. In § 14 fehlt eine entsprechende Strafbestimmung.
5. Das Einordnungsrecht des Arbeitgebers bei einer fehlenden Einigung über die Wahlberechtigung eines leitenden Angestellten (§ 3 Abs. 3) kann zu unterschiedlichen Einstufungen von Angestellten führen. Es sollte ein einheitliches betriebliches und ggf. gerichtliches Verfahren für alle Fälle, in denen die Einordnung von Bedeutung ist, vorgesehen werden.
6. In § 4 Abs. 1 kommt nicht zum Ausdruck, daß die Bestimmungen über die Anzahl der Sprecher dispositiv sein sollen. Die Bestimmung des § 4 Abs. 2 gehört rechtssystematisch zu § 1.

7. Erwägenswert ist ein allgemeines Informationsrecht entsprechend § 80 Abs. 2 BetrVG und regelmäßige Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuß entsprechend § 74 Abs. 1 BetrVG.
8. Richtlinien für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse sind Regelungen für die leitenden Angestellten insgesamt. Aus der fehlenden zwingenden Wirkung der Richtlinien folgt, daß diese individuell abdingbar sind. Bei anderen Vereinbarungen handelt der Sprecherausschuß regelmäßig als Vertreter ohne Vertretungsmacht.
9. In § 8 Abs. 4 sollte die Anwendbarkeit des Gesetzes über den Sozialplan im Konkurs- und Vergleichsverfahren vorgesehen werden.
10. Der Begriff des rechtlichen Interesses in § 8 Abs. 6 sollte durch den weiteren Begriff des berechtigten Interesses ersetzt werden.
11. In § 10 Abs. 3 sollte eine Antragsbefugnis des Sprecherausschusses vorgesehen werden.
12. In § 11 sollte dem Ausschuß die Möglichkeit eingeräumt werden, die Öffentlichkeit bei Sitzungen auszuschließen.

§ 7 GESAMTZUSAMMENFASSUNG

In der deutschen Wirtschaft bestehen circa 400 Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten. Rechtsprechung und Schrifttum sind heute weitgehend übereinstimmend der Ansicht, daß die Bildung von Sprecherausschüssen zulässig ist. Die Arbeit befaßt sich mit den Rechtswirkungen von Vereinbarungen zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten.

1. Im ersten Abschnitt wird der Frage nachgegangen, welche Gründe für die Bildung der Sprecherausschüsse maßgeblich sind. In größeren Unternehmen sind die Einwirkungsmöglichkeiten der leitenden Angestellten auf die Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse verringert. Die leitenden Angestellten haben gemeinsame besondere Interessen, wobei sie selbst die Sprecherausschüsse als geeignete Institutionen zur Durchsetzung ihrer Interessen ansehen (S. 8-13). Vor allem aber ist die rechtliche Sonderbehandlung der leitenden Angestellten der Grund für das gesteigerte Gruppenbewußtsein der leitenden Angestellten und die damit verbundene Bildung von Sprecherausschüssen (S. 14-35).
2. Durch eine Umfrage bei Sprecherausschüssen wurden die rechtstatsächlichen Grundlagen von Vereinbarungen zwischen dem Sprecherausschuß und dem Arbeitgeber geklärt (S. 36-64). Diese Umfrage ergab, daß sich die Ausschüsse nicht auf eine bloße beratende Tätigkeit beschränken. Die Ausschüsse dienen der Unterrichtung der leitenden Angestellten über die wirtschaftliche Lage und die Geschäftsergebnisse des Unternehmens, sie befassen sich mit Fragen der betrieblichen Altersversorgung, vereinbaren Richt-

linien für die Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten, Gehaltserhöhungen und Erfolgsbeteiligungen und werden bei Kündigungen leitender Angestellter tätig (S. 41, 44). In der Mehrzahl der Fälle werden die Sprecherausschüsse aufgrund schriftlicher Basisvereinbarungen tätig (S. 45-48), in denen die allgemeinen Kompetenzen der Ausschüsse festgelegt sind (S. 57-60). Eine Auswahl dieser Basisvereinbarungen ist im Anhang wiedergegeben (A 17). Gänzlich unterschiedliche Regelungen sind hinsichtlich der Wirkungen von Vereinbarungen zwischen dem Ausschuß und dem Arbeitgeber für die Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten vorhanden (S. 61-63). Im Hinblick auf die Ansicht des Bundesarbeitsgerichts, daß sich Vereinbarungen nur auf diejenigen leitenden Angestellten beziehen, die den Ausschuß mitgewählt haben (EzA Nr. 17 zu § 5 BetrVG), wurde danach gefragt, ob bei den Wahlen zum Sprecherausschuß Wählerlisten geführt werden. Die Umfrage ergab, daß lediglich in der Hälfte der Fälle die Wahlbeteiligung des einzelnen leitenden Angestellten überhaupt feststellbar ist (S. 53). Der Sprecherausschuß handelt bei Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber entweder im eigenen oder im Namen sämtlicher leitender Angestellter. Eine Einschränkung hinsichtlich einzelner leitender Angestellter findet nicht statt (S. 54). Streitigkeiten aus Anlaß von Vereinbarungen sind relativ selten (S. 55). Dies erklärt, weshalb gerichtliche Entscheidungen dazu bisher nicht ergangen sind. Das Problem der Wirkungen von Vereinbarungen zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber für die Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten könnte durch eine entsprechende Klausel in den Arbeitsverträgen gelöst werden. Eine solche Bestimmung ist jedoch nur ausnahmsweise vorhanden (S. 56). Im

Anhang befindet sich ein Entwurf einer solchen Klausel (A 6).

3. Die Frage nach den Wirkungen von Vereinbarungen zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten wird wie folgt beantwortet:

- a) § 77 Abs. 4 BetrVG ist nicht analog anwendbar (S. 71-76).
- b) Selbst wenn der Sprecherausschuß der Vorstand eines nichtrechtsfähigen Vereins wäre, könnten die leitenden Angestellten nicht durch ein Handeln des Ausschusses als Vereinsvorstand persönlich berechtigt und verpflichtet werden (S. 77-81).
- c) Eine Vereinbarung, die die leitenden Angestellten begünstigt, kann ein Vertrag zugunsten Dritter sein (S. 82-87). Im Regelfall handelt es sich jedoch nicht um lediglich begünstigende Vereinbarungen, vielmehr sind Begünstigungen und Belastungen synallagmatisch miteinander verknüpft, so daß es sich dann nicht mehr um einen Vertrag zugunsten Dritter handelt (S. 88-90). § 139 BGB greift nicht ein, da unter Berücksichtigung des hypothetischen Parteiwillens nicht davon ausgegangen werden kann, daß eine Aufspaltung gewollt ist, die den leitenden Angestellten die Vergünstigung erhält, die Belastung jedoch nichtig ist (S. 90-91).
- d) Der Sprecherausschuß handelt als Vertreter der leitenden Angestellten insgesamt (S. 94-97). Problematisch ist vor allem, ob und auf welche

Weise dem Sprecherausschuß von den leitenden Angestellten eine Vollmacht erteilt wird. Die Umfrage ergab, daß lediglich in einem Fall in einer Basisvereinbarung eine Vollmachtserteilung ersichtlich war (S. 97). Abzulehnen ist die Ansicht, daß eine Beteiligung an der Wahl der Sprecher eine (konkludente) Vollmachtserteilung ist, da der Umfang der Vollmacht zu diesem Zeitpunkt nicht bestimmbar ist (S. 100). Lediglich in der Hälfte der Unternehmen ist die Wahlbeteiligung des einzelnen leitenden Angestellten überhaupt feststellbar, bei einer geheimen Wahl ist nicht feststellbar, ob und wie der einzelne leitende Angestellte abgestimmt hat (S. 101). Der Sprecherausschuß handelt daher regelmäßig als Vertreter ohne Vertretungsvollmacht, so daß die leitenden Angestellten nur durch eine Genehmigung die vom Sprecherausschuß vereinbarten Regelungen zum Inhalt ihrer Einzelarbeitsverhältnisse machen können (S. 101-104).

4. Entgegen der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (EzA Nr. 18 zu § 5 BetrVG) führen Fehler bei der Wahl eines Sprecherausschusses nicht zu dessen "rechtlicher Nichtexistenz". Es kann sich vielmehr um eine nichtige oder eine anfechtbare Wahl handeln (S. 105-120). Wahlfehler haben keinen Einfluß auf Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuß, da die leitenden Angestellten diese ohnehin genehmigen müssen (S. 121-125).
5. Im letzten Teil der Arbeit wird auf die bisherige rechtspolitische Entwicklung (S. 126-133) und auf den Entwurf eines Gesetzes über die Errichtung von Sprecherausschüssen für Leitende Angestellte (SprALAG) eingegangen (S. 134-187). Dieser neueste

Gesetzentwurf zur Regelung der Sprecherausschüsse sollte - unabhängig von der rechtspolitischen Frage, ob eine gesetzliche Verankerung der Ausschüsse erstrebenswert ist - in verschiedenen Punkten überarbeitet werden.

6. Im Anhang wird eine Auswahl des empirischen Materials wiedergegeben.

ANHANG

Übersicht	Seite
Entwurf einer Vereinbarung zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber	5
Fragebogen der Umfrage	6
Zusammenstellung von Sprecheraus- schüssen	7
Basisvereinbarungen	17
Entwurf eines Gesetzes zur Ver- stärkung der Minderheitenrechte in den Betrieben und Verwaltungen (MindRG) BT Drucksache 10/3384 vom 22.05.1985	106

ENTWURF EINER VEREINBARUNG ZWISCHEN SPRECHER-
AUSSCHUSS UND ARBEITGEBER.

Der Sprecherausschuß der leitenden Angestellten
und

- vertreten durch

vereinbaren:

In alle neu abgeschlossenen Dienstverträge für
leitende Angestellte wird folgende Bestimmung
aufgenommen:

"In dem Unternehmen besteht ein Sprecherausschuß
der leitenden Angestellten. Dieser vertritt im
Rahmen der Basisvereinbarung vom
die wirtschaftlichen, sozialen und personellen
Interessen der leitenden Angestellten.

Gem. § der Basisvereinbarung ist der
Sprecherausschuß befugt, mit der Unternehmens-
leitung Vereinbarungen abzuschließen. Diese Ver-
einbarungen werden, sofern dies in der Vereinba-
rung vorgesehen ist, Bestandteile der Dienstver-
träge der leitenden Angestellten.

Der unterzeichnende leitende Angestellte erklärt
hiermit, daß die Basisvereinbarung vom ... für
ihn gelten/nicht gelten soll.

Die Unternehmensleitung wird den Sprecheraus-
schuß umgehend von der getroffenen Wahl verständ-
igen".

FRAGEBOGEN DER UMFRAGE

Herrn
Ernst Bitterhoff
Leberstr. 81
1000 Berlin 62

Für die Richtigkeit:

.....

UMFRAGE

I. Seit wann besteht ein Sprecherausschuß im Betrieb?

.....

Falls ein solcher nicht besteht:
Ist eine Bildung beabsichtigt?

- ☐ Ja, weil
- ☐ Nein, weil

II. In welchen Bereichen liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit des Sprecherausschusses? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ In der Vereinbarung von Richtlinien für die Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten,
- ☐ von Gehaltserhöhungen,
- ☐ Erfolgsbeteiligungen,
- ☐ betrieblicher Altersversorgung,
- ☐ Einspruch bei Kündigungen,
- ☐ Unterrichtung über die wirtschaftliche Lage und die Geschäftsergebnisse des Unternehmens
- ☐
-

III. Existiert eine grundlegende Rahmenvereinbarung zwischen dem Sprecherausschuß und dem Arbeitgeber?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- Falls ja, ist diese schriftlich fixiert?

- ☐ Ja (ggf. bitte beifügen)
- ☐ Nein

IV. Wird eine gesetzliche Regelung der Sprecherausschüsse grundsätzlich beflwortet?

- ☐ Ja, weil

.....
☐ Nein, weil
.....

V. Wird eine Befugnis, für jeden leitenden Angestellten handeln zu können (analog zu den Betriebsvereinbarungen), für notwendig gehalten?

☐ Ja, weil
.....

☐ Nein, weil
.....

VI. Werden bei den Wahlen zum Sprecherausschuß Wählerlisten geführt?

☐ Ja

☐ Nein

Falls ja, läßt sich aus diesen ersehen, welcher Angestellte sich an der Wahl beteiligte?

☐ Ja

☐ Nein

VII. Bitte nennen Sie einige Beispiele für getroffene Vereinbarungen (ggf. unter Beifügung):
.....
.....

VIII. Werden die Vereinbarungen im Namen des Sprecherausschusses oder im Namen aller oder einzelner leitender Angestellter geschlossen?
.....
.....

IX. Hat es Fälle gegeben, in denen sich der Arbeitgeber, der Sprecherausschuß oder leitende Angestellte nicht an Vereinbarungen gehalten haben?

☐ Ja, zB.
.....

☐ Nein, weil
.....

X. Ist in den Anstellungsverträgen ein Hinweis auf die Tätigkeit des Sprecherausschusses enthalten?

☐ Ja ☐ Nein

Falls ja, enthält dieser Regelungen, wonach Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Sprecherausschuß verbindlich sind? ☐ Ja ☐ Nein

XI. Wird eine Zusage der Arbeit gewünscht?
☐ Ja ☐ Nein

ZUSAMMENSTELLUNG VON SPRECHERAUSSCHÜSSEN

Die Zusammenstellung basiert auf Angaben der Union Leitender Angestellter vom Februar 1978. Auf Grund der empirischen Umfrage teilten einige Unternehmen mit, daß bei ihnen kein Sprecherausschuß besteht. Einige weitere Unternehmen ließen sich postalisch nicht ermitteln. Möglicherweise bestehen sie nicht mehr oder sind in anderen Unternehmen aufgegangen. Diese Unternehmen sind daher in der Aufstellung nicht mehr angeführt.

I. Chemie

1. Agfa-Gevaert AG, Leverkusen
2. Agfa-Gevaert AG, Perutz
3. BASF, Ludwigshafen
4. BASF Farben und Fasern AG, Münster-Hamburg
5. BASF Farben und Fasern AG, Herbol
6. BASF Farben und Fasern AG, Stuttgart
7. Bayer AG, Leverkusen
8. Bayer AG, Krefeld-Uerdingen
9. Bayer AG, Wuppertal-Elberfeld
10. Bayer AG, Dormagen
11. Behringwerke AG, Marburg
12. Beiersdorf AG, Hamburg
13. J.H. Benecke GmbH, Vinnhorst bei Hannover
14. Boehringer Mannheim GmbH
15. Cassella Farbwerke Mainkur AG, Frankf./M.
16. Celamerck GmbH & Co. KG, Ingelheim

17. Chemie Grünenthal GmbH, Stolberg
18. Chemiewerk Homburg
19. Chem. Fabrik Stockhausen & Cie., Krefeld
20. Chemische Werke Hüls AG, Marl/Westf.
21. Ciba-Geigy, Lautertal-Mrienberg
22. Consortium für elektrochem. Industrie
GmbH, München
23. Chemische Werke Kalk GmbH, Köln
24. Degussa, Frankfurt
25. Deutsche Solvay-Werke, Solingen-Ohligs
26. Dynamit Nobel AG, Troisdorf
27. Elektroschmelzwerk Kempten GmbH
28. Enka Glanzstoff AG, Kassel
29. Enka Glanzstoff AG, Obernburg
30. Enka Glanzstoff AG, Wuppertal
31. Erdölchemie GmbH, Köln-Worringen
32. Gebr. Giulini GmbH, Ludwigshafen
33. Gelsenberg Neumünster
34. Gewerkschaft Victor, Chem. Werke,
Castrop-Rauxel
35. Glaswerk Schott, Mainz
36. Henkel & Cie. GmbH, Düsseldorf
37. Dr. Kurt Herberts & Co., Wuppertal
38. Hoechst AG, Hauptwerk Frankf./M.
39. Hoechst AG, Albert
40. Hoechst AG, Bobingen
41. Hoechst AG, Frankfurt-Griesheim
42. Hoechst AG, Gendorf
43. Hoechst AG, Gersthofen
44. Hoechst AG, Hamburg
45. Hoechst AG, Hersfeld
46. Hoechst AG, Kelheim
47. Hoechst AG, Knapsack

48. Hoechst AG, Offenbach
49. Hoffmann-La Roche, Grenzach
50. ICI Deutschland GmbH, Östringen
51. Kali-Chemie AG, Hannover
52. Kalle AG, Wiesbaden
53. Knoll AG, Werke Ludwigshafen, München und
Minden
54. Merck, Darmstadt
55. Pfizer GmbH, Larksruhe
56. Dr. F. Raschig GmbH, Ludwigshafen
57. Riedel de Haen AG, Seelze bei Hannover
58. Röhm GmbH, Darmstadt
59. Rheinische Olefinwerke GmbH, Wesseling
60. Rütgerswerke AG, Duisburg-Meiderich
61. Ruhrchemie AG, Oberhausen-Holten
62. Sachtleben Chemie GmbH, Duisburg-Homberg
63. Schering AG, Berlin
64. Schering AG, Bergkamen
65. Schering AG, Feucht
66. Schering AG, Geschäftsstelle Düsseldorf
67. Schering AG, Wolfenbüttel
68. Spinnstofffabrik Zehlendorf AG, Berlin
69. Dr. Karl Thomae GmbH, Biberach
70. Wacker-Chemie GmbH, München
71. Wacker-Chemie GmbH, Köln-Merkenich
72. Hermann C. Starck, Berlin
73. Wolff Walsrode AG, Bomlitz bei Walsrode
74. Wintershall, Barnstorf
75. Wintershall, Lingen
76. Wintersahll, Salzbergen
77. Wintershall, Hauptverwaltung Kassel
78. Wintershall, Mannheim

II. Eisen- und Stahlindustrie

79. Böhler AG, Düsseldorf
80. Demag, Duisburg
81. Hoesch-Werke AG, Hauptverwaltung Dortmund
82. Hoesch-Werke AG, Hohenlimburg-Schwerte
83. Hoesch Röhrenwerke AG, Hamm
84. Mannesmann Hüttenwerke, Duisburg-Huckingen
85. Mannesmann Forschungsinstitut, Duisburg-Huckingen
86. Mannesmann Röhrenwerke, Düsseldorf
87. Rheinisch Westfälische Kalkwerke AG, Wuppertal-Dornap
88. Stahlwerke Röchling-Burbach GmbH, Völklingen
89. Stahlwerke Röchling-Burbach GmbH, Weiterverarbeitung, Völklingen
90. Stahlwerke Südwestfalen, Siegen

III. Bauwirtschaft

91. Dyckerhoff & Widmann AG, München
92. Heilmann & Littmann AG, München
93. Heitkamp GmbH, Herne
94. Philip Holzmann AG, Frankfurt
95. Strabag Bau AG, Köln
96. Teerbau Gesellschaft für Straßenbau mbH. Essen
97. Wayss & Freytag AG, Frankfurt

IV. Metall- und Elektroindustrie

- 98. AEG-Telefunken, Frankfurt
- 99. AEG-Telefunken, Bereich Zentrale,
Bereiche und Vertriebsregionen
- 100. AEG-Telefunken, Bereich und
Industrietechnik
- 101. AEG-Telefunken, Bereich Nachrichten
und Verkehrstechnik
- 102. AEG-Telefunken, Bereich Serienprodukte
- 103. AEG-Telefunken, Bereich Konsumgüter
- 104. Agfa-Gevaert AG, München
- 105. BMW, München
- 106. Robert Bosch GmbH, Stuttgart
- 107. Robert Bosch GmbH, Bereich Nürnberg I
- 108. Robert Bosch GmbH, " Nürnberg II
- 109. Robert Bosch GmbH, " Plochingen
- 110. Robert Bosch GmbH, " Reutlingen
- 111. Robert Bosch GmbH, " Gerlingen-
Schillerhöhe
- 112. Robert Bosch GmbH, " Schwieberdingen
- 113. Robert Bosch GmbH, " Stuttgart-
Untertürkheim
- 114. Robert Bosch GmbH, " Waiblingen
- 115. Robert Bosch GmbH, " Verkaufshaus
Berlin
- 116. Robert Bosch GmbH, " Verkaufshaus
Frankfurt
- 117. Robert Bosch GmbH, " Verkaufshaus
Hannover
- 118. Robert Bosch GmbH, " Verkaufshaus Köln
- 119. Robert Bosch GmbH, " Bamberg
- 120. Robert Bosch GmbH, " Blaichach
- 121. Robert Bosch GmbH, " Bühlertal

- 122. Robert Bosch GmbH, Bereich Fa. Eisemann,
Stuttgart
- 123. Robert Bosch GmbH, " Berlin
- 124. Robert Bosch GmbH, " Bernstadt
- 125. Robert Bosch GmbH, " Feuerbach
- 126. Robert Bosch GmbH, " Fa. Hesser,
Stuttgart
- 127. Robert Bosch GmbH, " Fa. Hamac-Höller,
Viersen
- 128. Robert Bosch GmbH, " Hildesheim
- 129. Robert Bosch GmbH, " Hamburg
- 130. Robert Bosch, GmbH " Erbach
- 131. Robert Bosch GmbH, " Wernau
- 132. Robert Bosch GmbH, " Leinfelden
- 133. Robert Bosch GmbH, " Murrhardt
- 134. Robert Bosch GmbH, " München
- 135. Borsig GmbH, Berlin
- 136. Braun AG, Frankfurt
- 137. Daimler-Benz AG, Hauptwerk Stuttgart
- 138. Daimler-Benz AG, Werk Mannheim
- 139. Daimler-Benz AG, Werk Gaggenau
- 140. Daimler-Benz AG, Werk Berlin
- 141. Daimler-Benz AG, Werk Sindelfingen
- 142. Daimler-Benz AG, Werk Wörth
- 143. Daimler-Benz AG, Werk Düsseldorf
- 144. Daimler-Benz AG, Werk Bielefeld
- 145. Daimler-Benz AG, Werk München
- 146. Daimler-Benz AG, Werk Bremen
- 147. Daimler-Benz AG, Werk Kassel
- 148. Felten & Guillaume Carlswerk AG, <öln
- 149. Goetzewerke AG, Burscheid
- 150. Gutehoffnungshütte Sterkrade AG,
Oberhausen

- 151. Gebr. Happich GmbH, Wuppertal
- 152. Hartmann & Braun AG, Frankfurt
- 153. Jagenberg-Werke AG, Düsseldorf
- 154. Kabel- und Metallwerke Gutehoffnungs-
hütte AG, Hannover
- 155. Klöckner-Humboldt-Deutz AG, Köln
- 156. Kraftwerk-Union, Mühlheim
- 157. Magirus-Deutz, Ulm
- 158. MAN, Augsburg
- 159. Maschinenfabrik Rheinhausen, Regensburg
- 160. Motoren- und Turbinen-Union München GmbH -
MTU, München
- 161. Olympia Werke AG, Wilhelmshaven
- 162. Osram, München
- 163. Schloemann-Siemag AG, Düsseldorf
- 164. Karl Schmidt GmbH
- 165. Siemens AG, Berlin, München
- 166. Siemens AG, Unternehmensbereich B -
Bauelemente, München
- 167. Siemens AG, Unternehmensbereich D -
Datentechnik, München
- 168. Siemens AG, Unternehmensbereich F -
Fernschreiber, München
- 169. Siemens AG, Unternehmensbereich E -
Energietechnik, Erlangen
- 170. Siemens AG, Unternehmensbereich N -
Nachrichtentechnik, München
- 171. Siemens AG, Unternehmensbereich Med -
Medizin, Erlangen
- 172. Siemens AG, Unternehmensbereich I -
Installationstechnik, Neustadt
- 173. Siemens AG, Unternehmensbereich ZB -
Betriebswirtschaft, München

- 174. Siemens AG, Unternehmensbereich ZF -
Finanzen, München
- 175. Siemens AG, Unternehmensbereich ZP -
Personal, München
- 176. Siemens AG, Unternehmensbereich ZT -
Technik, Erlangen
- 177. Siemens AG, Unternehmensbereich ZV -
Vertrieb, Essen
- 178. Siemens AG, Unternehmensbereich ZV -
Zentrale, München
- 179. Siemens AG, Bereich München
- 180. Siemens AG, Bereich Berlin
- 181. Transformatoren-Union AG,
Stuttgart-Bad Cannstatt
- 182. Vacuumschmelze GmbH, Hanau
- 183. Vereinigte Aluminiumwerke AG, VAW, Bonn
- 184. WMF, Geislingen
- 185. Zahnradfabrik Friedrichshafen AG,
Friedrichshafen
- 186. Carl Zeiss Stiftung, Oberkochen
- 187. Zimmer AG, Frankfurt

V. Versicherungswirtschaft

- 188. Allianz-Lebensversicherungs-AG, Stuttgart
- 189. Allianz-Generaldirektion, München
- 190. Allianz-Zweigniederlassung, Hamburg
- 191. Allianz-Zweigniederlassung, Köln
- 192. Allianz-Lebensversicherungs-AG, Hannover
- 193. Alte Leipziger, Oberursel/Taunus
- 194. Bayerische Beamten-Lebensversicherungs-AG,
München
- 195. Bayerische Versicherungs-AG, München
- 196. Berlinische Feuerversicherungsanstalt,
München

197. Colonia, Köln
198. D A S , München
199. Deutsche Krankenversicherungs-AG, Köln
200. Deutsche Lloyd
201. Deutscher Herold
202. Deutscher Ring, Hamburg
203. Frankfurter Versicherungs-AG, Frankfurt
204. Frankfurter Versicherungs-AG, Zweigniederlassung Hamburg
205. Frankfurter Versicherungs-AG, Zweigniederlassung Nordrhein-Westfalen
206. Frankfurter Versicherungs-AG, München
207. Frankfurter Versicherungs-AG, Zweigniederlassung Stuttgart
208. Frankonia Rück- und Mitversicherungs-AG, München
209. Gothaer Allgemeine Versicherungs-AG, Göttingen
210. Gothaer Lebensversicherungs-AG, Göttingen
211. Hamburg-Mannheimer Versicherungs-AG, Hamburg
212. Hanse-Merkur Lebensversicherungs-AG, Hamburg
213. Hermes Kreditversicherungs-AG, Hamburg
214. Mannheimer Versicherungsgesellschaft, Mannheim
215. Raiffeisen- und Volksbanken-Versicherung
216. Signal Krankenversicherungs-AG, Dortmund
217. Stuttgarter Verein, Zweigniederlassung der Allianz, Stuttgart
218. Volkshilfe Aachener und Münchener Lebensversicherungs-AG, Aachen
219. Württembergische und Badische Vereinigte Versicherungsgesellschaften AG, Heilbronn
220. Zürich-Kautionsversicherungs-AG

VI. Banken

- 221. Deutsche Bank AG
- 222. Dresdner Bank AG
- 223. Commerzbank
- 224. Badische Bank, Karlsruhe
- 225. Handelsbank, Heilbronn
- 226. Westbank AG, Kiel

VII. Übrige Wirtschaftsbereiche

- 226. Aral AG, Bochum
- 227. BHS - Bayerische Hütten- und
Salzwerke AG, München
- 228. BP, Hamburg
- 229. British Airways, Berlin
- 230. Chemie Mineralien KG, Bremen
- 231. Deutsche Lufthansa AG, Köln
- 232. DUB-Schultheiss Brauerei AG,
Berlin und Dortmund
- 233. Esso, Hamburg
- 234. Gewerkschaft Auguste Victoria Stein-
kohlenbergbau, Marl
- 235. Jenaer Glaswerk Schott & Gen., Mainz
- 236. Klöckner-Eisenhandel GmbH, Köln
- 237. Klöckner & Co.
- 238. Messe- und Ausstellungs GmbH, Hannover
- 239. Pfalzwerke AG, Ludwigshafen
- 240. Preußag AG, Hannover
- 241. Reemtsma, Hamburg
- 242. Ruhrgas AG, Essen
- 243. Saarferngas, Saarbrücken
- 244. Steinkohlenbergbauverein, Essen
- 245. Uni-Frank
- 246. Vogel-Verlag, Würzburg
- 247. Joseph Wolf KG (Backwaren), Alsbach

BASISVEREINBARUNGEN

Die in den nachstehenden Unternehmen
praktizierten Basisvereinbarungen sind
wiedergegeben: Seite

1. BASF AG	A 18
2. Bayer AG	A 24
3. Colonia Vers.-AG	A 35
4. Daimler-Benz-Konzern	A 43
5. Degussa	A 52
6. Hanse-Merkur Krankenvers. a.G.	A 58
7. Henkel KGaA	A 61
8. Hermes Kreditvers. AG	A 67
9. Hoffmann-La Roche AG	A 70
10. Mannesmann AG	A 76
11. Osram GmbH	A 82
12. Olympia AG	A 91
13. Karl Schmidt GmbH	A 93
14. Wacker-Chemie GmbH	A 97

R E G E L U N G

über eine Vertretung der leitenden Angestellten
der Badischen Anilin- & Soda-Fabrik AG

PRÄAMBEL

- § 1 Persönlicher Geltungsbereich
- § 2 Vertretungsorgane der leitenden Angestellten
- § 3 Sprecherausschuß
- § 4 Wahl des Sprecherausschusses
- § 5 Amtstätigkeit des Sprecherausschusses
- § 6 Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und
Sprecherausschuß
- § 7 Vollversammlung der leitenden Angestellten
- § 8 Geheimhaltungsverpflichtung
- § 9 Schlußbestimmung

R E G E L U N G

Über eine Vertretung der leitenden Angestellten der Badischen Anilin- & Soda-Fabrik AG

Die leitenden Angestellten der BASF AG haben in dem Wunsch, die sich aus ihrem Dienstverhältnis ergebenden Interessen gegenüber der Unternehmensleitung wahrzunehmen, mehrheitlich einen vorläufigen Ausschuß von sieben leitenden Angestellten damit beauftragt, mit der Unternehmensleitung der BASF AG als der gesetzlichen Vertretung des Unternehmens eine Regelung zu treffen, in der die Interessen-Vertretung der leitenden Angestellten gegenüber der BASF festgelegt wird.

Die Unternehmensleitung erkennt diesen Wunsch an.

Die Regelung hat folgenden Wortlaut:

§ 1 Persönlicher Geltungsbereich

(1) Leitende Angestellte (LA) im Sinne dieser Regelung sind alle Angestellten der BASF AG, die die Voraussetzungen des § 5 (3) BetrVG erfüllen und von der Unternehmensleitung schriftlich davon unterrichtet worden sind. Die Regelung gilt nicht für leitende Angestellte der BASF AG, die aufgrund eines generellen Auftrags der Unternehmensleitung (UL) Gesprächs- bzw. Verhandlungspartner der Vertretungsorgane der leitenden Angestellten sind.

(2) Ein gemeinsamer Ausschuß der Unternehmensleitung und der leitenden Angestellten erörtert die Grundsätze für die Abgrenzung der leitenden Angestellten im Sinne des Gesetzes.

§ 2 Vertretungsorgane der leitenden Angestellten

Vertretungsorgane der leitenden Angestellten sind der Sprecherausschuß (SpA) und die Vollversammlung der leitenden Angestellten.

§ 3 Sprecherausschuß

(1) Der Sprecherausschuß besteht aus 7 Mitgliedern.

(2) Mindestens 1 Mitglied muß dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich, mindestens 1 Mitglied muß dem nicht-naturwissenschaftlich-technischen Bereich angehören. Die Zugehörigkeit zu diesen Bereichen richtet sich nach der Ausbildung.

(3) Der Sprecherausschuß vertritt im Rahmen der folgenden Bestimmungen und unter Beachtung der besonderen Verantwortung der leitenden Angestellten für das Unternehmen die wirtschaftlichen, sozialen und personellen Belange der leitenden Angestellten.

(4) Die Aufgaben der Interessenverbände der leitenden Angestellten, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen aller ihrer Mitglieder, werden durch diese Regelung nicht berührt und vom Sprecherausschuß nicht wahrgenommen.

§ 4 Wahl des Sprecherausschusses

(1) Der Sprecherausschuß wird in freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) Wahlberechtigt und wählbar sind alle leitenden Angestellten im Sinne von § 1 (1).

(3) Die Unternehmensleitung ermöglicht die Durchführung der Wahlen. Das Unternehmen trägt die Sachkosten.

(4) Das Wahlverfahren wird in einer besonderen Wahlordnung festgelegt. Sie ist Bestandteil dieser Regelung.

§ 5 Amtstätigkeit des Sprecherausschusses

(1) Die Amtszeit des Sprecherausschusses beträgt 3 Jahre. Bis zur Entsaufnahme des neuen Sprecherausschusses führen die bisherigen Mitglieder die Geschäfte weiter (vgl. § 19 Wahlordnung).

(2) Scheidet ein Sprecher aus dem Sprecherausschuß aus, so rückt ein Ersatzmann nach. Der Ersatzmann wird entsprechend der Wahlordnung bestimmt. Verbleiben weniger als zwei der ursprünglich gewählten Sprecher, so hat eine Neuwahl des Sprecherausschusses zu erfolgen.

(3) Reicht die Zahl der Ersatzleute nicht aus, den Sprecherausschuß auf die in § 3 (1) festgelegte Zahl aufzufüllen, so endet die Amtszeit des Sprecherausschusses. Es werden Neuwahlen ausgeschrieben.

(4) Der Sprecherausschuß wählt aus seiner Mitte seinen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.

(5) Die Unternehmensleitung gewährleistet, daß die Sprecher die Aufgaben, die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihres Amtes erforderlich sind, während der Arbeitszeit durchführen können. Die Unternehmensleitung sichert zu, daß den Mitgliedern des Sprecherausschusses aus dieser Tätigkeit keine Nachteile entstehen.

(6) Die für die Tätigkeit der Sprecher erforderlichen Mittel stellt das Unternehmen zur Verfügung. Die Einzelheiten werden zwischen Unternehmensleitung und Sprecherausschuß festgelegt.

§ 6 Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Sprecherausschuß

(1) Unternehmensleitung und Sprecherausschuß arbeiten vertrauensvoll und mit dem ernststen Willen zur Verständigung zusammen.

(2) Unternehmensleitung und Sprecherausschuß kommen regelmäßig, mindestens vierteljährlich, zu gemeinsamen Besprechungen zusammen. Teilnehmerkreis und Tagesordnung werden in gegenseitigen Einvernehmen festgelegt.

(3) Bei wichtigen Anlässen können sowohl die Unternehmensleitung als auch der Sprecherausschuß zusätzliche Zusammenkünfte verlangen.

(4) Unternehmensleitung und Sprecherausschuß erörtern in gemeinsamen Besprechungen Angelegenheiten, die die Belange der leitenden Angestellten als Gesamtheit betreffen, beraten darüber und treffen Abreden. Sie legen Richtlinien fest, die bei der Ausgestaltung der einzelvertraglichen Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten zu beachten sind. Vereinbarungen sind in Sitzungsniederschriften festzuhalten.

(5) Im Einverständnis mit dem Betroffenen können bei den gemeinsamen Besprechungen auch Angelegenheiten eines einzelnen leitenden Angestellten erörtert werden, sofern sich diese nicht in direkten Gesprächen zwischen Mitgliedern des Sprecherausschusses und den zuständigen Stellen klären lassen.

(6) Unternehmensleitung und Sprecherausschuß setzen sich dafür ein, daß die Stellung der leitenden Angestellten nicht hinter der Rechtsstellung der anderen Mitarbeiter zurückbleibt.

(7) Unternehmensleitung und Sprecherausschuß erörtern regelmäßig die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und innerbetriebliche Probleme, die die leitenden Angestellten betreffen.

§ 7 Vollversammlung der leitenden Angestellten

(1) Der Sprecherausschuß muß mindestens einmal im Jahr die Vollversammlung der leitenden Angestellten einberufen.

(2) Die Einladung muß 2 Wochen vorher schriftlich unter Bekanntgabe der Tagesordnung erfolgen. Sie ist auch der Unternehmensleitung zur Kenntnis zu geben.

(3) Der Sprecherausschuß ist verpflichtet, auf Antrag von mindestens einem Fünftel der leitenden Angestellten oder auf Wunsch der Unternehmensleitung eine Vollversammlung einzuberufen und den beantragten Beratungspunkt auf die Tagesordnung zu setzen.

(4) Die Vollversammlung kann während der Arbeitszeit stattfinden. Das Unternehmen stellt dazu einen geeigneten Raum zur Verfügung.

(5) Die Vollversammlung dient der gegenseitigen Information und Aussprache über Angelegenheiten des Unternehmens und der leitenden Angestellten. Dazu gehört auch die Erstattung eines Tätigkeitsberichts des Sprecherausschusses.

(6) Die Vollversammlung kann mit Stimmenmehrheit der Anwesenden dem Sprecherausschuß Empfehlungen geben.

(7) Die Vollversammlung kann die Abwahl eines Sprechers oder des gesamten Sprecherausschusses mit 2/3-Mehrheit der anwesenden leitenden Angestellten beschließen, wenn dies auf der Tagesordnung einer nach § 7 (2) ordentlich einberufenen Vollversammlung angekündigt wurde.

(8) Die Unternehmensleitung kann nach vorheriger Mitteilung an der Vollversammlung ohne Stimmrecht teilnehmen und zu den Punkten der Tagesordnung Stellung nehmen.

(9) Auf Wunsch der Vollversammlung oder des Sprecherausschusses können nach Abstimmung mit der Unternehmensleitung Sachverständige zu auf der Tagesordnung festgelegten Punkten sprechen.

§ 8 Geheimhaltungsverpflichtung

Die Mitglieder des Sprecherausschusses sind verpflichtet, über alle Kenntnisse, die sie in dieser Eigenschaft erhalten und die von der Unternehmensleitung ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet werden, Stillschweigen zu bewahren, und zwar auch nach dem Ausscheiden aus dem Ausschuß. Diese Schweigepflicht gilt nicht gegenüber anderen Mitgliedern desselben Ausschusses.

§ 9 Schlußbestimmungen

Unternehmensleitung und/oder Sprecherausschuß können eine Änderung oder Ergänzung dieser Regelung beantragen, wenn eine Gesetzesänderung oder die praktischen Erfahrungen mit dieser Regelung es erfordern.

REGELUNG FÜR EINE VERTRETUNG DER LEITENDEN ANGESTELLTEN BEI DER FARBENFABRIKEN BAYER AG

- nachfolgend "Unternehmen" genannt -

I. PERSÖNLICHER GELTUNGSBEREICH

1. Die Regelung für eine Vertretung der leitenden Angestellten bei der Farbenfabriken Bayer AG gilt für leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 BetrVG.

(Neufassung vom 13.3.1972.)

2. Ausgeschlossen von dieser Regelung sind diejenigen leitenden Angestellten des Unternehmens, die aufgrund eines generellen Auftrags der Unternehmensleitung Gesprächs- bzw. Verhandlungspartner der Vertretungsorgane der leitenden Angestellten sind.

II. VERTRETUNGSORGANE DER LEITENDEN ANGESTELLTEN

1. In den Werken Leverkusen, Dormagen, Elberfeld, Uerdingen des Unternehmens kann jeweils ein Sprecherausschuss gebildet werden.

Die Mitglieder des einzelnen Sprecherausschusses werden in freier, geheimer und unmittelbarer Wahl von den wahlberechtigten leitenden Angestellten des jeweiligen Werkes aus ihrer Mitte gewählt. Die wahlberechtigten leitenden Angestellten des Unternehmens, die außerhalb der vier Werke in der Bundesrepublik tätig sind, beteiligen sich an der Wahl des Sprecherausschusses des Werkes, in dem die zuständige Spartenleitung ihren Sitz hat.

Briefwahl ist zulässig.

Die Sprecherausschüsse der Werke Dormagen, Elberfeld, Uerdingen können bis zu 5 Mitglieder haben. Der Sprecherausschuß des Werkes Leverkusen kann bis zu 7 Mitglieder umfassen; mindestens 1 Mitglied muß dem Bereich der nicht-naturwissenschaftlich-technischen leitenden Angestellten angehören.

Jeder Sprecherausschuß wählt aus seiner Mitte seinen Vorsitzenden.

2. Die Vorsitzenden der Sprecherausschüsse bilden zusammen mit 3 weiteren Sprechern aus den Sprecherausschüssen den Unternehmensausschuß. Sitz des Unternehmensausschusses ist Leverkusen.
3. Wahlberechtigt und wählbar sind nach Maßgabe der Wahlordnung alle leitenden Angestellten des Unternehmens mit Ausnahme derjenigen, die aufgrund eines generellen Auftrags der Unternehmensleitung Gesprächs- bzw. Verhandlungspartner der Vertretungsorgane der leitenden Angestellten sind.

Zur Wahl der Sprecherausschüsse in den vier Werken wird in jedem Werk ein Wahlausschuß gebildet, der aus 3 Mitgliedern besteht. Die Mitglieder eines Wahlausschusses müssen dem Unternehmen mindestens 10 Jahre angehören.

Zur erstmaligen Wahl wird die Werksleitung die Mitglieder des Wahlausschusses nominieren.

Zur Durchführung nachfolgender Wahlen wird der jeweilige Wahlausschuß vom Sprecherausschuß des Werkes benannt.

Die Wahlausschüsse treffen die Wahlvorbereitungen und leiten die Wahl.

Die wahlberechtigten leitenden Angestellten eines Werkes können Wahlvorschläge zur Wahl ihres Sprecherausschusses machen. Jeder Wahlvorschlag muß von mindestens 10 % der wahlberechtigten leitenden Angestellten unterschrieben sein; überschreitet die Zahl der Wahlberechtigten 500, genügen 50 Unterschriften.

Das Unternehmen ermöglicht die Durchführung der Wahlen und übernimmt die Sachkosten.

4. Die Amtszeit der Sprecher beträgt 3 Jahre. Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch die Wahlleiter.
5. Zur Führung ihrer Geschäfte geben sich die Sprecherausschüsse und der Unternehmensausschuß Geschäftsordnungen.

Die Ausschüsse bestimmen ihre Sitzungen unter Beachtung der betrieblichen Notwendigkeiten und nach Information der Unternehmens- bzw. Werksleitung.

III., AUFGABEN, BEFUGNISSE UND PFLICHTEN DER AUSSCHUESSE

1. Es ist Aufgabe der Ausschüsse, die Erhaltung des Arbeitsfriedens zu fördern.

Die Ausschüsse vertreten die Belange der leitenden Angestellten des Unternehmens. Sie können Maßnahmen, die dem Unternehmen und den leitenden Angestellten dienen, bei der Unternehmensleitung beantragen.

Berechtigte Beschwerden der leitenden Angestellten können sie entgegennehmen und bei der Unternehmensleitung vertreten.

2. Der Unternehmensausschuß vertritt die Interessen der leitenden Angestellten in allen Fragen, die für die Gesamtheit der leitenden Angestellten im Unternehmen von Bedeutung sind. Hieraus können sich Vereinbarungen zwischen der Unternehmensleitung und dem Unternehmensausschuß ergeben, welche die Gesamtheit der leitenden Angestellten des Unternehmens betreffen.

Der einzelne Sprecherausschuß ist für die leitenden Angestellten im Bereich des Werkes zuständig, in dem er besteht.

3. Ausschüsse und Unternehmens- bzw. Werksleitung können auch Angelegenheiten eines einzelnen leitenden Angestellten erörtern, wenn der Betroffene damit einverstanden ist.

Vor jeder ordentlichen Kündigung eines wahlberechtigten leitenden Angestellten durch das Unternehmen ist der Sprecherausschuß oder dessen Beauftragter zu hören. Außerordentliche Kündigungen leitender Angestellter durch das Unternehmen werden dem Sprecherausschuß mitgeteilt.

4. Der Unternehmensausschuß wird regelmäßig über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens unterrichtet. Als regelmäßig wird ein zeitlicher Abstand von drei Monaten zwischen zwei Unterrichtungen angesehen.

5. Die Sprecher führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden.

Das Unternehmen ermöglicht den Sprechern die Durchführung der notwendigen Aufgaben ihres Amtes während der Arbeitszeit.

Die durch die Tätigkeit der Sprecher entstehenden notwendigen Kosten trägt das Unternehmen. Es stellt die erforderlichen sachlichen Mittel zur Verfügung.

Eine Freistellung von Ausschußmitgliedern wird nicht in Anspruch genommen.

6. Der Vorsitzende eines Sprecherausschusses kann die wahlberechtigten leitenden Angestellten des Werkes im Unternehmen mit der Werksleitung zu Versammlungen einberufen.

Die Unternehmens- bzw. Werksleitung ist unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Sie ist berechtigt, in der Versammlung zu sprechen.

Die Versammlungen dienen der gegenseitigen Information und Aussprache über Angelegenheiten, die sowohl die leitenden Angestellten des Unternehmens betreffen als auch das Unternehmen selbst bzw. die Werke. Die Versammlungen können dem Sprecherausschuß Empfehlungen geben.

7. Die Mitglieder der Sprecherausschüsse und des Unternehmensausschusses und ihre Ersatzmänner sind verpflichtet, grundsätzlich über alle Kenntnisse, die sie in dieser Eigenschaft erhalten, Stillschweigen, auch nach dem Ausscheiden aus den Ausschüssen, zu wahren. Diese Schweigepflicht gilt nicht gegenüber anderen Mitgliedern des jeweils gleichen Ausschusses, die wegen Abwesenheit bei einer Konferenz nachträglich informiert werden, sowie gegenüber Mitgliedern anderer Ausschüsse, soweit ihnen die Informationen im normalen Arbeitsablauf innerhalb der Vertretung regelmäßig zugeleitet werden.

Jeweils am Ende einer Konferenz soll von den anwesenden Vertretern der Unternehmensleitung in Abstimmung mit dem Vorsitzenden des Sprecher- oder Unternehmensausschusses festgelegt werden, für welche Punkte eine Ausnahme von der vorgenannten Geheimhaltungsverpflichtung bestehen soll.

Leverkusen, 2.4.1971

Leverkusen, den 2. April 1971

Wahlordnung für die Sprecherausschüsse der Leitenden Angestellten bei der Farbenfabriken Bayer AG

§ 1 Wahlberechtigung

Wahlberechtigt sind alle leitenden Angestellten (LA) mit Ausnahme derjenigen, die aufgrund eines generellen Auftrags der Unternehmensleitung Gesprächs- bzw. Verhandlungspartner der Vertretungsorgane der LA sind.

§ 2 Wählbarkeit

Wählbar sind alle LA, die dem Unternehmen mindestens 3 Jahre angehören und nach § 1 der Wahlordnung (WO) wahlberechtigt sind.

§ 3 Zusammensetzung der Sprecherausschüsse und Zahl der Ersatzmitglieder

In den Werken Dormagen, Elberfeld, Uerdingen können

bis zu 5 Sprecher und 3 Ersatzmitglieder,

im Werk Leverkusen

bis zu 7 Sprecher und 4 Ersatzmitglieder

gewählt werden.

§ 4 Sonderbestimmung für den Sprecherausschuß Leverkusen

Unter den Sprechern des Sprecherausschusses Leverkusen muß sich mindestens 1 Sprecher aus dem Bereich der nichtnaturwissenschaftlich-technischen LA (z.B. Kaufleute, Juristen) befinden.

Das gleiche gilt für die Ersatzmitglieder.

§ 5 Wahlvorgang

Die Mitglieder der einzelnen Sprecherausschüsse werden in freier, geheimer und unmittelbarer Wahl von den wahlberechtigten LA des jeweiligen Werkes aus ihrer Mitte gewählt.

Die wahlberechtigten LA des Unternehmens, die außerhalb der 4 Werke tätig sind, beteiligen sich an der Wahl des Sprecherausschusses des Werkes, in dem die zuständige Spartenleitung ihren Sitz hat.

Die Sprecherausschüsse können durch Briefwahl gewählt werden.

Es werden nur Einzelkandidaten gewählt. Die Wahl erfolgt nach dem Prinzip der Mehrheitswahl, d.h., die Kandidaten mit den meisten Stimmen gelten als gewählt. Die nicht in den Sprecher-ausschuß gewählten Kandidaten stellen in der Reihenfolge ihrer Stimmenzahl die Ersatzmitglieder des jeweiligen Sprecherausschusses.

Für den Sprecherausschuß Leverkusen gelten als Sprecher und Ersatzmitglied für den nichtnaturwissenschaftlich-technischen Bereich die beiden Kandidaten als gewählt, die von den Kandidaten aus diesem Bereich die meisten Stimmen auf sich vereinigen, auch wenn sie unter allen Kandidaten keine für die Wahl ausreichende Platzierung erreicht haben.

§ 6 Wahlausschuß

Mindestens 8 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt jeder Sprecherausschuß einen aus 3 wahlberechtigten LA des Werkes bestehenden Wahlausschuß und einen von ihnen als Vorsitzenden.

Zur erstmaligen Wahl nominiert die Werksleitung die Mitglieder des Wahlausschusses.

Die Mitglieder des Wahlausschusses müssen dem Unternehmen mindestens 10 Jahre angehören.

Die Wahlausschüsse treffen die Wahlvorbereitungen und leiten die Wahl. Sie können weitere LA als Wahlhelfer zu ihrer Unterstützung bei der Durchführung der Wahl und bei der Stimmenzählung heranziehen.

Die Beschlüsse des Wahlvorstandes werden mit einfacher Mehrheit seiner Mitglieder gefaßt. Über jede Sitzung des Wahlausschusses ist ein Protokoll aufzunehmen, das den Wortlaut der gefaßten Beschlüsse enthält. Die Niederschrift ist vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied des Wahlausschusses zu unterzeichnen.

§ 7 Wählerliste

Der Wahlausschuß hat für jede Sprecherausschußwahl eine Liste der wahlberechtigten LA aufzustellen. Die Wahlberechtigten sollen mit Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Abteilung in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden.

Die Firma erteilt den Wahlausschüssen die zur Aufstellung der Wählerlisten erforderlichen Auskünfte.

Das aktive und passive Wahlrecht steht nur LA zu, die in die Wählerliste eingetragen sind.

§ 8 Wahlausschreibung

Spätestens 6 Wochen vor dem letzten Wahltag erläßt der Wahlausschuß ein Wahlausschreiben, das von allen Mitgliedern des Wahlvorstandes zu unterschreiben ist. Das Wahlausschreiben muß folgende Angaben enthalten:

1. Datum des Erlasses,
2. Angaben über den Ort, an dem die Wählerlisten eingesehen werden können,
3. den Hinweis, daß nur wählen darf oder gewählt werden kann, wer in die Wählerliste eingetragen ist,
4. daß Einsprüche gegen die Wählerliste nur innerhalb von 10 Arbeitstagen (5-Tage-Woche) nach Erlaß des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlausschuß eingelegt werden können; der letzte Tag der Frist ist ebenfalls anzugeben,
5. die Zahl der zu wählenden Sprecher und Ersatzmitglieder, ihre eventuelle Verteilung auf Minderheiten (§ 4 WO) sowie die Mindestzahl der zu nominierenden Kandidaten (§ 12 Abs. 3 WO),
6. die Mindestzahl von LA, die einen Wahlvorschlag unterzeichnet haben müssen,
7. den spätesten Termin, bis zu dem ein Wahlvorschlag beim Wahlausschuß eingegangen sein muß (10 Arbeitstage nach Erlaß des Wahlausschreibens),
8. Ort, Zeit und Art der Stimmabgabe.

§ 9 Einsprüche gegen die Wählerliste

Einsprüche gegen die Wählerliste können mit Wirksamkeit für die Sprecherausschuwahl nur innerhalb von 10 Arbeitstagen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlausschuß schriftlich eingereicht werden.

Über die Einsprüche hat der Wahlvorstand unverzüglich zu entscheiden. Ist der Einspruch als berechtigt anerkannt worden, ist die Wählerliste zu berichtigen. Die Entscheidung des Wahlausschusses ist dem Einsprechenden sofort schriftlich mitzuteilen.

Die Wählerliste kann nach Ablauf der Einspruchsfrist nur bei Schreibfehlern und offenbaren Unrichtigkeiten oder in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche berichtigt werden.

§ 10 Einreichung der Wahlvorschläge

Jeder Wahlvorschlag muß Name, Vorname, Geburtsdatum, Graduierung, Tätigkeit und Abteilung des Kandidaten enthalten.

Der Wahlvorschlag muß von 10 % der wahlberechtigten LA des betreffenden Werkes unterzeichnet sein. Überschreitet die Zahl der Wahlberechtigten 500, genügen 50 Unterschriften.

Die Kandidaten selbst sind nicht unterschreibungsberechtigt.

Dem Wahlvorschlag ist die schriftliche Erklärung des Kandidaten beizufügen, daß er mit der Nominierung einverstanden ist und für den Fall seiner Wahl die Wahl annimmt.

Der Wahlausschuß bestätigt dem Überbringer eines Wahlvorschlages schriftlich den Empfang und verständigt innerhalb von 5 Arbeitstagen den Kandidaten von der Annahme der Bewerbung oder über eventuelle Beanstandungen.

§ 11 Ungültige Wahlvorschläge

Ungültig sind Wahlvorschläge, wenn sie nicht fristgerecht eingereicht werden oder nicht die erforderliche Zahl von Unterschriften für die Nominierung aufweisen.

Sie sind auch ungültig, wenn die schriftliche Zustimmung der Kandidaten für die Nominierung nicht vorliegt.

§ 12 Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen

Sind nach Ablauf der in § 8 Abs. 2 Ziff. 7 angegebenen Frist nicht genügend Kandidaten nominiert worden, setzt der Wahlausschuß eine Nachfrist von 5 Arbeitstagen. Diese wird in der gleichen Weise bekanntgemacht wie das Wahlausschreiben.

Werden trotz Stellung der Nachfrist nicht genügend Kandidaten nominiert, gibt der Wahlausschuß sofort bekannt, daß die Wahl nicht stattfindet.

Die Zahl der nominierten Kandidaten in den einzelnen Werken muß mindestens der Gesamtzahl der im Werk zu wählenden Sprecher und Ersatzmitglieder entsprechen.

§ 13 Ermittlung der Ordnungsnummern

Nach Ablauf der für die Einreichung von Wahlvorschlägen in § 8 bzw. in § 12 WO gesetzten Fristen ermittelt der Wahlausschuß durch das Los die Ordnungsnummern der Kandidaten.

Die Losentscheidung erfolgt formlos. Es genügt, wenn Zettel mit den Namen der Kandidaten in gleichartige Umschläge gesteckt, in ein Behältnis geworfen, gemischt und vom Wahlvorstand nach der Reihenfolge des Wiederherausnehmens numeriert werden.

Zur Auslosung der Ordnungsnummern durch den Wahlausschuß sind die Kandidaten rechtzeitig einzuladen.

Auf dem Stimmzettel werden die Kandidaten in der Reihenfolge der ausgelosten Ordnungsnummern aufgeführt.

§ 14 Bekanntgabe der zugelassenen Kandidaten

Spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn der Stimmabgabe hat der Wahlausschuß die als gültig anerkannte Liste der Kandidaten bekanntzugeben. Dies geschieht entweder durch ein Schreiben an alle wahlberechtigten LA zusammen mit der Bekanntgabe des Wahlortes und des Wahltermins oder durch Versendung der Stimmzettel mit den Kandidatennamen bei der Briefwahl gemäß § 16 Abs. 4 WO.

§ 15 Stimmzahl und Stimmabgabe

Die Zahl der Stimmen für jeden wahlberechtigten LA richtet sich nach der Zahl der zu wählenden Sprecher.

Der Wähler kreuzt jeden von ihm gewählten Kandidaten einmal an.

Stimmzettel, die mit einem besonderen Merkmal versehen sind, oder aus denen sich der Wille des Wählers nicht unzweifelhaft ergibt (z.B. dadurch, daß mehr als die zulässige Zahl von Kandidaten angekreuzt wurde), oder die andere Angaben, Zusätze oder sonstige Änderungen enthalten, sind ungültig.

§ 16 Ablauf des Wahlvorganges

Der Wahlausschuß hat geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Bezeichnung der Stimmzettel im Wahlraum zu treffen und für die Bereitstellung einer oder mehrerer Wahlurnen zu sorgen. Die Wahlurne muß vom Wahlvorstand verschlossen und so eingerichtet sein, daß eingeworfene Wahlumschläge nicht herausgenommen werden können, ohne daß die Urne geöffnet wird.

Während der Wahl müssen immer mindestens 2 Mitglieder des Wahlausschusses im Wahlraum anwesend sein; sind Wahlhelfer bestellt (§ 6 Abs. 4 WO), genügt die Anwesenheit eines Mitglieds des Wahlausschusses und eines Wahlhelfers.

Der Wähler händigt den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, dem mit der Entgegennahme der Wahlumschläge beauftragten Mitglied des Wahlvorstandes aus, wobei er seinen Namen angibt. Nachdem die Stimmabgabe in der Wählerliste vermerkt worden ist, wird der Wahlumschlag in Gegenwart des Wählers in die Wahlurne eingeworfen.

Bei Briefwahl wird dem Wahlberechtigten ein Schreiben über den technischen Ablauf der Wahl unter Angabe seiner Stimmzahl zusammen mit dem Stimmzettel, dem Wahlumschlag und einem größeren Briefumschlag, der die Anschrift des Wahlausschusses und als Absender die Anschrift des Wahlberechtigten trägt, ausgehändigt.

Der Wähler gibt seine Stimme bei Briefwahl in der Weise ab, daß er den verschlossenen Wahlumschlag, der keine Absenderangabe enthalten darf, in den aber der angekreuzte Stimmzettel eingelegt ist, unter Verwendung des größeren Umschlags mit Absenderangabe an den Wahlausschuß absendet oder dem Wahlausschuß übergibt, so daß er vor Ablauf der Frist zur Stimmabgabe vorliegt.

Der Wahlvorstand öffnet die Briefumschläge und entnimmt ihnen die verschlossenen Wahlumschläge. Diese werden in ungeöffnetem Zustand in die Wahlurne eingeworfen. Aufgrund der Absenderangaben auf den Briefumschlägen wird die Wahlbeteiligung in der Wählerliste vermerkt.

Verspätet eingehende Briefumschläge hat der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. Die Briefumschläge sind einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, wenn die Wahl nicht angefochten worden ist.

Nach Abschluß der Stimmabgabe ist die Wahlurne zu versiegeln, wenn die Stimmzählung nicht unmittelbar nach Beendigung der Wahl durchgeführt wird.

§ 17 Feststellung des Wahlergebnisses

Unverzüglich, spätestens am 3. Arbeitstag nach dem Abschluß der Stimmabgabe, stellt der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung das Wahlergebnis fest.

Nach Öffnung der Wahlurne entnimmt der Wahlausschuß die Stimmzettel den Wahlumschlägen und zählt die auf jeden Kandidaten entfallende Anzahl von Stimmen zusammen. Dabei ist die Gültigkeit der Stimmzettel zu prüfen.

Befinden sich in einem Wahlumschlag mehrere gekennzeichnete Stimmzettel, werden sie, wenn sie vollständig übereinstimmen, nur einfach gezählt, andernfalls als ungültig angesehen.

Die Auswertung des Wahlergebnisses erfolgt nach den in § 5 Abs. 4 und 5 WO aufgestellten Regeln.

§ 18 Niederschrift des Wahlergebnisses

Nachdem ermittelt ist, welche Kandidaten als Sprecher bzw. Ersatzmitglieder gewählt worden sind, hat der Wahlausschuß in einer Niederschrift festzustellen:

1. Die jedem Kandidaten zugefallene Stimmenzahl,

2. die Zahl der ungültigen Stimmen,
3. die Namen der in den Sprecherausschuß gewählten Sprecher,
4. die Namen der gewählten Ersatzmitglieder,
5. gegebenenfalls besondere während der Wahl eingetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse.

Die Niederschrift ist vom Vorsitzenden des Wahlausschusses und von mindestens einem weiteren Mitglied des Ausschusses zu unterschreiben.

§ 19 Bekanntmachung des Wahlergebnisses

Der Wahlausschuß benachrichtigt die gewählten Sprecher sofort nach Feststellung des Wahlergebnisses.

Die Sprecherausschüsse teilen der Unternehmens- sowie der Werksleitung ihre Wahl anschließend sofort mit.

Den Wahlberechtigten wird das Ergebnis der Wahl vom Wahlvorstand durch Rundschreiben bekanntgegeben.

§ 20 Aufbewahrung der Wahlakten

Die Wahlakten werden vom Wahlausschuß dem Sprecherausschuß übergeben und von diesem bis zur Beendigung seiner Amtszeit aufbewahrt.

§ 21 Wahlanfechtung

Mindestens 5 Wahlberechtigte oder die Unternehmensleitung können binnen einer Frist von 14 Tagen vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet die Wahl anfechten, wenn gegen wesentliche Bestimmungen der Wahlordnung, z.B. die Wählbarkeit, das Wahlrecht oder das Wahlverfahren, verstoßen wurde.

Erfolgt die Anfechtung durch wahlberechtigte LA, ist sie an die Unternehmensleitung zu richten. Will die Unternehmensleitung die Wahl anfechten, teilt sie dies dem Unternehmensausschuß mit.

Zur Entscheidung über die Anfechtung beruft die Unternehmensleitung eine Schiedskommission. Die Kommission ist mit 3 von der Unternehmensleitung und 3 vom Unternehmensausschuß benannten Mitgliedern besetzt. Im gegenseitigen Einvernehmen wird ein unparteilicher Vorsitzender hinzugezogen.

Der Vorstand der COLONIA VERSICHERUNG AG, der Vorstand der COLONIA LEBENSVERSICHERUNG AG und der von den leitenden Angestellten des Innendienstes dieser Gesellschaften gebildete gemeinsame Sprecherausschuß schließen folgende Rahmenvereinbarung ab, um die Stellung der leitenden Angestellten im Unternehmen institutionell zu verbessern:

§ 1

(1) Der Vorstand erkennt den gemäß „Statut über die Bildung, Wahl und Bevollmächtigung eines Sprecherausschusses der leitenden Angestellten des Innendienstes der COLONIA VERSICHERUNG Aktiengesellschaft und der COLONIA LEBENSVERSICHERUNG Aktiengesellschaft“ errichteten Sprecherausschuß als alleinigen Vertreter der wirtschaftlichen, personellen und sozialen Belange der leitenden Angestellten des Innendienstes auf Betriebs- und Unternehmensebene an.

(2) Das Recht des einzelnen leitenden Angestellten, seine Belange gegenüber dem Vorstand selbst zu vertreten, bleibt unberührt.

(3) Der Sprecherausschuß handelt als Interessenvertreter für alle leitenden Angestellten des Innendienstes. Soweit ihm einzelne leitende Angestellte keine Vollmacht erteilt haben, gelten die zwischen ihm und dem Vorstand getroffenen Absprachen gemäß § 328 Abs 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches unmittelbar auch zu ihren Gunsten. Soweit es sich nicht um begünstigende Absprachen handelt, nimmt der Sprecherausschuß ihre Interessen gemäß den Bestimmungen der §§ 177 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches als Vertreter ohne Vertretungsmacht wahr.

§ 2

(1) Der Sprecherausschuß arbeitet im Rahmen der für die Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten geltenden besonderen Treue- und Fürsorgepflichten mit dem Vorstand vertrauensvoll zum Wohle des Unternehmens

zusammen. Der Sprecherausschuß unterläßt Betätigungen, durch die der Arbeitsablauf oder Frieden des Unternehmens beeinträchtigt werden, insbesondere enthält er sich jeder parteipolitischen Betätigung im Unternehmen.

(2) Zwischen Vorstand und Sprecherausschuß finden regelmäßig gemeinsame Besprechungen statt, deren Tagesordnung zwischen Vorstand und Sprecherausschuß festgelegt wird. Über die gemeinsamen Gespräche wird eine Niederschrift aufgenommen, die von je einem Vertreter beider Seiten unterzeichnet wird. Die Niederschriften sind auf Verlangen den leitenden Angestellten zur Einsichtnahme zur Verfügung zu stellen.

(3) Für die Gestaltung der Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten können Vorstand und Sprecherausschuß Richtlinien und Rahmenbestimmungen vereinbaren sowie Regelungsabsprachen treffen. Die Richtlinien, Rahmenbestimmungen und Regelungsabsprachen sind in die nach Abs. 2 anzufertigende Niederschrift über die gemeinsamen Besprechungen aufzunehmen.

§ 3

(1) Der Vorstand wird den Sprecherausschuß rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen unterrichten und die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die persönlichen Belange der leitenden Angestellten mit ihm erörtern.

(2) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne des vorstehenden Absatzes gehören Vorgänge und Vorhaben, die die Interessen leitender Angestellter wesentlich berühren können, insbesondere

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens,
2. Änderung von Organisations- und Vertriebsstrukturen;
3. Änderung der Betriebsorganisation;
4. Änderung der Unternehmensziele und wesentliche Veränderungen der Produkte und in der Zeichnungspolitik, z.B. Einführung oder Einstellung von Versicherungsparten,

5. Personalpolitik und Karriereprogramme;

6. wesentliche Rationalisierungsvorhaben;

7. die Eröffnung, Einschränkung oder Stilllegung von Betriebsstätten;

8. die Verlegung von Betriebsstätten oder Betriebsstättenteilen;

9. Zusammenschluß von Betriebsstätten.

(3) Beabsichtigte Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile auch für leitende Angestellte zur Folge haben können, wird der Vorstand vorher mit dem Sprecherausschuß beraten, insbesondere Umfang und Art der durchzuführenden Betriebsänderungen sowie Ausgleich und Milderung eventueller wirtschaftlicher Nachteile, die den leitenden Angestellten infolge der beabsichtigten Betriebsänderungen entstehen können.

(4) Im Falle einer außerordentlichen, ordentlichen oder Änderungskündigung eines wahlberechtigten leitenden Angestellten durch das Unternehmen wird der Vorstand den Sprecherausschuß auf Wunsch des Betroffenen anhören. Beabsichtigte Einstellungen für die 1. und 2. Führungsebene und wesentliche personelle Veränderungen im Bereich der leitenden Angestellten mit Auswirkungen auf mehrere leitende Angestellte wird der Vorstand dem Sprecherausschuß rechtzeitig mitteilen.

(5) Beabsichtigte Veränderungen der für alle leitenden Angestellten geltenden Arbeitsbedingungen (z.B. Gehaltsstrukturen, Reisekostensätze, Regelung über Dienstwagen) wird der Vorstand mit dem Sprecherausschuß erörtern.

§ 4

(1) Der Vorstand wird die Mitglieder des Sprecherausschusses wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligen noch begünstigen.

(2) Der Vorstand ist damit einverstanden, daß Versammlungen der leitenden Angestellten mindestens zweimal im Jahr stattfinden. Der Zeitpunkt wird mit dem Vorstand abgestimmt.

(3) Die durch die Tätigkeit des Sprecherausschusses entstehenden Kosten

trägt das Unternehmen. Die erforderlichen sachlichen Mittel werden zur Verfügung gestellt.

§ 5

Diese Vereinbarung tritt am 1. September 1977 in Kraft. Sie ist mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende kündbar. Jede Seite kann Verhandlungen über eine Änderung oder Ergänzung dieser Vereinbarung verlangen, wenn eine Gesetzesänderung oder Schwierigkeiten bei der praktischen Durchführung dieser Vereinbarung das erfordern.

Köln, den 15. August 1977

Für die Vorstände

Für den Sprecherausschuß:

Die leitenden Angestellten verstehen sich als Mitträger der unternehmerischen Funktion sowie der betrieblichen Ordnung und sehen sich als Faktor Disposition in der Verantwortung für Menschen und Werte im Unternehmen. Um für diese Aufgabe auf allen hierarchischen Ebenen immer den besten Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele leisten zu können, halten die leitenden Angestellten eine klare und deutliche Aussage zu ihrem betrieblichen und gesellschaftlichen Standort für erforderlich. Ebenso müssen soziale Sicherheit und eine angemessene Anerkennung gewährleistet sein. In Verfolgung dieser Ziele geben sich die leitenden Angestellten das

STATUT

über die Bildung, Wahl und Bevollmächtigung eines Sprecherausschusses der leitenden Angestellten des Innendienstes der COLONIA VERSICHERUNG Aktiengesellschaft und der COLONIA LEBENSVERSICHERUNG Aktiengesellschaft.

§ 1 Vollmachterteilung

(1) Da eine betriebsverfassungsgesetzliche Regelung über die kollektive Wahrnehmung der spezifischen Interessen der leitenden Angestellten in Betrieb und Unternehmen nicht besteht, beauftragen und bevollmächtigen im Rahmen der allgemeinen Vertrags- und Vereinigungsfreiheit die leitenden Angestellten des Innendienstes der COLONIA VERSICHERUNG Aktiengesellschaft und der COLONIA LEBENSVERSICHERUNG Aktiengesellschaft den aus ihrer Mitte gemäß § 3 dieses Statuts gewählten Sprecherausschuß, ihre gemeinsamen Interessen auf der betrieblichen und unternehmerischen Ebene gegenüber dem Vorstand wahrzunehmen.

(2) Der Sprecherausschuß wird beauftragt, mit dem Vorstand eine Rahmenvereinbarung abzuschließen, die Rechtsstellung und Aufgaben des Sprecherausschusses im einzelnen regelt.

(3) Die dem Sprecherausschuß durch Wahl erteilte Vollmacht endet mit dem Ablauf der Amtsperiode des Sprecherausschusses (§ 4)

§ 2 Definition der leitenden Angestellten

Leitende Angestellte im Sinne dieses Statuts sind alle im Innendienst der COLONIA VERSICHERUNG Aktiengesellschaft und der COLONIA LEBENSVERSICHERUNG Aktiengesellschaft beschäftigten Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, die kraft Gesetzes nicht durch den Betriebsrat repräsentiert werden können, mit Ausnahme derjenigen, die aufgrund generellen Auftrages des Vorstandes zum Gesprächspartner des Sprecherausschusses bestellt worden sind.

§ 3 Wahl des Sprecherausschusses

(1) Der Sprecherausschuß der leitenden Angestellten besteht aus 5 Mitgliedern. Jede Gesellschaft muß durch mindestens 1 Mitglied vertreten sein, das als leitender Angestellter ausschließlich für diese Gesellschaft tätig ist. Der Sprecherausschuß wird in freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) Wahlberechtigt sind alle leitenden Angestellten im Sinne des § 2.

(3) Wahlbar sind alle leitenden Angestellten im Sinne des § 2, die sich nicht in der Probezeit, in einem befristeten oder gekündigten Arbeitsverhältnis befinden.

(4) Die Wahl des Sprecherausschusses findet jeweils spätestens 4 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Sprecherausschusses (§ 4) statt.

(5) Die Festsetzung des Wahltages im Rahmen von Abs. 4, die Vorbereitung und die Leitung der Wahl obliegen dem Wahlausschuß, der aus den drei dienstältesten leitenden Angestellten besteht. Den Vorsitz des Wahlausschusses führt das dienstälteste Mitglied, sofern der Ausschuß nichts anderes beschließt.

(6) Die wahlberechtigten leitenden Angestellten können innerhalb der vom Wahlausschuß dafür festgelegten Frist Wahlvorschläge beim Wahlausschuß einreichen. Jeder Wahlvorschlag muß von mindestens drei wahlberechtigten leitenden Angestellten unterzeichnet sein und die Erklärung enthalten, daß die Vorgeschlagenen bereit sind zu kandidieren. Der Wahlausschuß macht spätestens acht Tage vor der Wahl aufgrund der fristgemäß eingereichten Vorschläge die Kandidatenliste bekannt.

(7) Die Wahl erfolgt als Mehrheitswahl. Gewählt sind die Bewerber mit den höchsten Stimmenzahlen, bei Stimmengleichheit entscheidet der Wahlschuß durch Losentscheid.

§ 4 Amtszeit des Sprecherausschusses

Die Amtszeit des Sprecherausschusses beträgt drei Jahre. Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch den Wahlschuß und endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses des neugewählten Sprecherausschusses.

§ 5 Ersatzmitglieder

Ist ein Mitglied des Sprecherausschusses nicht nur vorübergehend verhindert oder scheidet es wegen Rücktritts, Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder infolge Verlustes des Statuts eines leitenden Angestellten aus dem Sprecherausschuß aus, so rückt ein Ersatzmitglied nach. Ersatzmitglied ist der nächste gewählte Bewerber der letzten Sprecherwahl mit der höchsten Stimmenzahl, bei dem im Zeitpunkt des Nachrückens die Wahlbarkeitsvoraussetzungen gegeben sind.

§ 6 Einberufung des Sprecherausschusses, Vorsitz

(1) Nach dem Wahltag tritt der Sprecherausschuß unverzüglich zu seiner konstituierenden Sitzung zusammen und wählt einen Vorsitzenden.

(2) Zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Sprecherausschuß gegenüber abgegeben werden, sind der Vorsitzende des Sprecherausschusses oder im Falle seiner Verhinderung jedes andere Mitglied berechtigt.

§ 7 Beschlüsse des Sprecherausschusses, Sitzungsniederschrift

(1) Der Sprecherausschuß ist nur beschlußfähig, wenn mindestens drei Ausschußmitglieder an der Beschlußfassung teilnehmen.

(2) Über jede Sitzung des Sprecherausschusses ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmverhältnisse enthält. Die Niederschrift ist vom Vorsitzenden zu erstellen und

von allen Ausschußmitgliedern zu unterzeichnen.

§ 8 Versammlung der leitenden Angestellten

(1) Der Sprecherausschuß kann die leitenden Angestellten zu Versammlungen einberufen. Er hat dies auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten leitenden Angestellten zu tun.

Die Versammlung wird von dem Vorsitzenden des Sprecherausschusses geleitet und ist nicht öffentlich.

(2) Die Versammlung dient der gegenseitigen Information und Aussprache über die wirtschaftlichen, sozialen und personellen Belange der leitenden Angestellten.

(3) Die Versammlung kann dem Sprecherausschuß Empfehlungen geben und mit der absoluten Mehrheit (d.h. mit der Mehrheit der Stimmen der wahlberechtigten leitenden Angestellten) die Auflösung und Neuwahl des Sprecherausschusses beschließen.

Köln, den 1. September 1977

Satzung

der Interessenvertretung der leitenden Angestellten des Daimler-Benz-Konzerns

Die gesellschaftliche Entwicklung und das besondere Verantwortungsbewußtsein für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens haben die leitenden Angestellten des inländischen Daimler-Benz-Konzerns veranlaßt, ihre Interessen durch gewählte Sprecher wahrnehmen zu lassen. Die Interessenvertretung soll, von den leitenden Angestellten anerkannt, befugt sein, im Rahmen vertrauensvoller Zusammenarbeit Verhandlungen über die den Kreis der leitenden Angestellten betreffenden Fragen zu führen mit dem Ziel, darüber Vereinbarungen zu treffen. Dieser Personenkreis umfaßt die leitenden Angestellten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.

Die Grundlage für die Arbeit der Interessenvertretung ist nachstehende Satzung.

§ 1

Organe

1. Die Interessenvertretung besteht aus

- a) den Vollversammlungen in den einzelnen Werken
- b) den Sprecherausschüssen in den einzelnen Werken
- c) dem Gesamtsprecherausschuß.

2. Werke im Sinne dieser Satzung sind

- die Zentrale
- die Verkaufsaußenorganisation

- die Produktionswerke
- die inländischen Unternehmen, an denen die Daimler-Benz Aktiengesellschaft unmittelbar oder mittelbar mit mehr als 50 % beteiligt ist.

Im Falle von Strukturveränderungen ist diese Definition durch den Gesamtsprecherausschuß zu überprüfen.

§ 2

Vollversammlung

1. Die leitenden Angestellten eines jeden Werkes bilden eine Vollversammlung, die vom jeweiligen Sprecherausschuß mindestens einmal im Jahr unter Angabe der Tagesordnung mit einer Frist von in der Regel mindestens 14 Tagen einzuberufen ist. Sie wird vom Vorsitzenden des Sprecherausschusses oder seinem Stellvertreter geleitet.
2. Die Vollversammlung ist bei ordnungsgemäßer Einberufung beschlußfähig, wenn mehr als die Hälfte der leitenden Angestellten anwesend sind.
3. Beschlüsse der Vollversammlung werden mit einfacher Mehrheit gefaßt. Sie sind für die Mitglieder des Sprecherausschusses bindend.
4. Ist die Vollversammlung nicht beschlußfähig, so kann der Sprecherausschuß eine neue Vollversammlung einberufen, die unabhängig von der Anzahl der dann anwesenden leitenden Angestellten beschlußfähig ist. Diese Vollversammlung muß innerhalb von 14 Tagen, gerechnet ab dem Tage, an dem die nicht beschlußfähige Vollversammlung stattgefunden hat, abgehalten werden.

5. Der Sprecherausschuß hat der Vollversammlung Rechenschaft über seine Tätigkeit in dem nach der letzten Vollversammlung abgelaufenen Zeitraum zu geben. Anstehende Probleme sind der Vollversammlung vorzutragen.
6. Auf Antrag des Versammlungsleiters oder von mindestens 1/10 der in der Vollversammlung anwesenden leitenden Angestellten ist über gestellte Anträge schriftlich oder schriftlich unter Namensnennung abzustimmen.
7. Der Sprecherausschuß hat auf schriftlichen Antrag von mindestens 1/4 der leitenden Angestellten innerhalb von 4 Wochen nach Eingang des Antrags beim Sprecherausschuß eine Vollversammlung einzuberufen. Der Antrag muß einen Vorschlag zur Tagesordnung beinhalten.
8. Über jede Vollversammlung wird eine Niederschrift aufgenommen, die vom Versammlungsleiter und vom Schriftführer zu unterzeichnen ist.
9. Die Sprecherausschüsse der Zentrale und der Verkaufsaußenorganisation können zur Erörterung anstehender Probleme anstelle einer Vollversammlung unter Beachtung der für die Vollversammlung geltenden Satzungsbestimmungen auch andere geeignete Formen wählen. In der Zentrale und in der Verkaufsaußenorganisation ist die schriftliche Abstimmung unter Beachtung der Grundsätze der Abs. 2 bis 4 zulässig.

§ 3

Sprecherausschüsse

1. In den Werken werden Sprecherausschüsse gebildet. Sie bestehen in der Zentrale aus fünf, in der Verkaufsaußenorganisation aus sieben und in allen übrigen Werken aus drei oder fünf Mitgliedern.

2. Die Sprecherausschüsse werden von den leitenden Angestellten der Werke aufgrund einer Wahlordnung, die dieser Satzung als Anlage beigelegt ist, jeweils für eine Amtsperiode von drei Jahren gewählt. Die Amtsperiode beginnt jeweils mit dem 1. Januar. Spätestens 4 Wochen vor Beginn einer neuen Amtsperiode müssen die Neuwahlen nach Maßgabe der Wahlordnung durchgeführt sein.
3. Der Sprecherausschuß wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden, den stellvertretenden Vorsitzenden und den Schriftführer. Der Vorsitzende, im Verhinderungsfall sein Stellvertreter, leitet die Sitzungen des Sprecherausschusses.
4. Der Sprecherausschuß ist nur beschlußfähig, wenn entweder alle Mitglieder anwesend sind oder wenn alle Mitglieder eingeladen worden sind und mehr als die Hälfte der Mitglieder, darunter der Vorsitzende oder der stellvertretende Vorsitzende, an der Beschlußfassung teilnehmen. Ein verhindertes Mitglied kann zu vorher festgesetzten Tagesordnungspunkten seine Stimme einem anwesenden Mitglied übertragen.
5. Die Beschlüsse des Sprecherausschusses werden mit der Mehrheit der Stimmen gefaßt. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Ein abgelehnter Antrag kann auf Verlangen eines Mitglieds des Sprecherausschusses an die Vollversammlung verwiesen werden.
6. Über jede Sitzung des Sprecherausschusses ist eine Niederschrift aufzunehmen, die den Wortlaut der gefaßten Beschlüsse und das jeweilige Abstimmungsergebnis enthalten muß. Die Niederschrift ist vom Sitzungsleiter und vom Schriftführer oder einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen.
7. Scheidet ein Mitglied eines Sprecherausschusses aus den Diensten des Daimler-Benz-Konzerns aus, so erlischt sein Mandat. An seine Stelle tritt nach den Grundsätzen der Wahlordnung ein neues Mitglied. Die gleiche Regelung gilt, wenn ein Mitglied zurücktritt.

8. Scheidet ein Mitglied eines Sprecherausschusses aus dem Bereich eines Werkes aus, so entscheidet der Sprecherausschuß des Werkes, aus dem das Mitglied ausscheidet, über den Fortbestand des Mandats. Besteht das Mandat nicht fort, tritt an die Stelle des ausscheidenden Mitglieds nach den Grundsätzen der Wahlordnung ein neues Mitglied.
9. Jeder leitende Angestellte kann einem Mitglied des für ihn zuständigen Sprecherausschusses schriftlich Anträge vorlegen, die der Sprecherausschuß erörtern muß.
10. Während der laufenden Amtsperiode kann ein Mitglied eines Sprecherausschusses mit mindestens 2/3 der Stimmen aller leitenden Angestellten des betreffenden Werkes abgewählt werden.

§ 4

Gesamtsprecherausschuß

1. Die Vorsitzenden der Sprecherausschüsse, bei Werken mit – zu Beginn der Amtsperiode – mindestens zehn leitenden Angestellten auch ihre Stellvertreter sowie sovielen weitere Mitglieder eines Sprecherausschusses, wie notwendig sind, um die Stimmenzahl eines Werkes nach Abs. 5 zu erreichen, bilden für die Dauer ihrer Amtsperiode einen Gesamtsprecherausschuß, der die Interessen der leitenden Angestellten auf Konzernebene zu vertreten hat.
2. Der Gesamtsprecherausschuß hat sich nach Beginn einer neuen Amtsperiode innerhalb von vier Wochen zu konstituieren. Hierzu lädt der bisherige Vorsitzende des Gesamtsprecherausschusses ein. Bis zur Konstituierung des neuen Gesamtsprecherausschusses bleibt der bisherige Gesamtsprecherausschuß im Amt.

3. Ist ein Mitglied des Gesamtsprecherausschusses an der Ausübung seines Mandats verhindert, so entscheidet der Sprecherausschuß, aus dem das verhinderte Mitglied delegiert ist, über die Stellvertretung.
4. Der Gesamtsprecherausschuß wählt aus seiner Mitte in getrennten, geheimen Wahlgängen – außer er beschließt einstimmig einen anderen Wahlmodus –
- den Vorsitzenden,
 - den 1. stellvertretenden Vorsitzenden,
 - den 2. stellvertretenden Vorsitzenden,
 - den 3. stellvertretenden Vorsitzenden und
 - einen 1. und einen 2. Schriftführer.

5. Im Gesamtsprecherausschuß haben die Werke folgende Stimmen:

Anzahl der leitenden Angestellten des Werkes zu Beginn der Amtsperiode	Stimmenzahl des Werkes
10 - 29	1
30 - 79	2
80 - 149	3
150 - 250	4
250 und mehr	5

Steht einem Werk danach keine Stimme zu, so kann dieses Werk selbst entscheiden, durch welches andere Werk es sich bei der Stimmabgabe vertreten lassen will; dieses Werk muß die Vertretung übernehmen. Bei der Berechnung der Stimmenzahl werden dann bei dem vertretenden Werk die leitenden Angestellten des vertretenen Werkes mitgerechnet.

Stehen einem Werk zwei Mitglieder, aber nur eine Stimme zu, so haben sich die beiden Mitglieder des Gesamtsprecherausschusses aus diesem Werk, wenn sie beide anwesend sind, auf eine gemeinsame Stimmabgabe zu einigen. Einigen sie sich nicht, muß sich das Werk der Stimme enthalten.

Ein verhindertes stimmberechtigtes Mitglied kann zu vorher festgesetzten Tagesordnungspunkten seine Stimme einem anwesenden Mitglied seines Werkes übertragen. Ein anwesendes Mitglied darf dadurch nicht mehr als eine zusätzliche Stimme erhalten.

6. Der Vorsitzende des Gesamtsprecherausschusses, im Verhinderungsfall einer seiner Stellvertreter in der Reihenfolge gemäß Abs. 4, kann jederzeit den Gesamtsprecherausschuß einberufen.
7. Der Vorsitzende des Gesamtsprecherausschusses, im Verhinderungsfall einer seiner Stellvertreter in der Reihenfolge gemäß Abs. 4, muß auf Antrag von drei Sprecherausschüssen binnen 14 Tagen nach Eingang eines Antrags auf Einberufung des Gesamtsprecherausschusses den Gesamtsprecherausschuß einberufen.
8. Der Gesamtsprecherausschuß ist beschlußfähig, wenn die anwesenden Mitglieder mindestens $\frac{2}{3}$ der Stimmen auf sich vereinen. Als Mitglieder gelten auch Stellvertreter nach Abs. 3.
9. Die Beschlüsse des Gesamtsprecherausschusses werden mit der Mehrheit der vertretenen Stimmen gefaßt. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.
10. Der Vorsitzende des Gesamtsprecherausschusses, im Verhinderungsfall einer seiner Stellvertreter in der Reihenfolge gemäß Abs. 4, ist für die Ausführung der Beschlüsse des Gesamtsprecherausschusses verantwortlich. Er leitet die Sitzungen und ist mit der Führung der laufenden Geschäfte beauftragt.
11. Über jede Sitzung des Gesamtsprecherausschusses ist eine Niederschrift aufzunehmen, die den Wortlaut der Anträge, der gefaßten Beschlüsse und die Abstimmungsergebnisse enthalten muß. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste anzuschließen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig eingetragen hat.

12. Verhandlungen werden von mindestens zwei im Einzelfall hierzu durch den Gesamtsprecherausschuß ermächtigten Mitgliedern geführt.
 13. Scheidet der Vorsitzende des Gesamtsprecherausschusses, ein Stellvertreter oder ein Schriftführer aus seinem Amt, so wählt der Gesamtsprecherausschuß gemäß Abs. 4 den jeweiligen Nachfolger.
- Auf Antrag von mindestens 2/3 der Stimmen des Gesamtsprecherausschusses erfolgen Neuwahlen nach Abs. 4 für sämtliche Ämter.

§ 5

Zusammenarbeit mit dem Vertreter der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat

Der Gesamtsprecherausschuß unterstützt den Vertreter der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat nach besten Kräften und arbeitet vertrauensvoll mit diesem zusammen. Ist der Vertreter der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat nicht Mitglied des Gesamtsprecherausschusses, soll ihm Gelegenheit gegeben werden, an den Sitzungen des Gesamtsprecherausschusses teilzunehmen.

§ 6

Allgemeine Vorschriften

1. Sämtliche Tätigkeiten im Sinne dieser Satzung sind ehrenamtlich.

2. Die Mitglieder der Sprecherausschüsse und des Gesamtsprecherausschusses sind verpflichtet, Themen, Informationen und Beschlüsse vertraulich zu behandeln, die von der Mehrheit der Sitzungsteilnehmer als vertraulich bezeichnet werden. Dasselbe gilt für Themen und Informationen, die von der Geschäftsleitung als vertraulich bezeichnet wurden, sowie für Informationen, deren vertrauliche Behandlung dasjenige Mitglied verlangt, das diese Information in den Sprecherausschuß oder Gesamtsprecherausschuß eingebracht hat. Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach Beendigung des Mandats.
3. Bei Verhandlungen dürfen Namen von leitenden Angestellten nur dann genannt werden, wenn diese der Nennung ihres Namens zugestimmt haben.
4. Die Satzung wird den leitenden Angestellten zur Billigung durch schriftliche Abstimmung vorgelegt. Sie ist mit 2/3-Mehrheit der abgegebenen Stimmen angenommen; das gleiche gilt für Satzungsänderungen.

Stuttgart-Untertürkheim, im Oktober 1978

VEREINBARUNG

über die Bildung, Wahl, Bevollmächtigung,
Rechte und Pflichten des Sprecherkreises
der Leitenden Angestellten in der
D e g u s s a

§ 1. Vollmachterteilung

Da eine betriebsverfassungsgesetzliche Regelung über die kollektive Wahrnehmung der spezifischen Interessen der Leitenden Angestellten in Betrieb und Unternehmen nicht besteht, beauftragen und bevollmächtigen im Rahmen der allgemeinen Vertrags- und Vereinigungsfreiheit die Leitenden Angestellten der Degussa durch Einzeichnung in die als Anlage dieser Vereinbarung beigelegte Liste den aus ihrer Mitte gemäß § 3 dieser Vereinbarung gewählten Sprecherkreis, ihre gemeinsamen Interessen gegenüber der Geschäftsleitung wahrzunehmen.

§ 2. Definition der Leitenden Angestellten

- (1) Leitende Angestellte im Sinne dieser Vereinbarung sind alle bei der Degussa beschäftigten Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, die kraft Gesetzes nicht durch den Betriebsrat repräsentiert werden können.
- (2) Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind diejenigen leitenden Angestellten, die nach Dienststellung und Dienstvertrag
 - (a) zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt sind oder
 - (b) Generalvollmacht oder Prokura haben oder
 - (c) im wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung

für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.

§ 3. Wahl des Sprecherkreises

- (1) Der Sprecherkreis der Leitenden Angestellten besteht aus 12 Mitgliedern, die von den Leitenden Angestellten in freier, geheimer und direkter Wahl für eine Amtszeit von 3 Jahren gewählt werden.
- (2) Wahlberechtigt sind alle Leitenden Angestellten im Sinne des § 2, die sich in die Liste eingeschrieben haben.
- (3) Wählbar sind alle Leitenden Angestellten im Sinne des § 2, die sich nicht in der Probezeit oder in gekündigtem Arbeitsverhältnis befinden und sich gemäß § 1 Abs. 1 in die Liste eingeschrieben haben. Nicht wählbar sind außerdem diejenigen, die aufgrund generellen Auftrags der Geschäftsleitung zum Gesprächspartner des Sprecherkreises bestellt werden.
- (4) Alles übrige regelt die Wahlordnung.

§ 4. Führung der Geschäfte

Für die Führung der Geschäfte gilt für den Sprecherkreis die Geschäftsordnung vom 9.12.1974.

§ 5. Rechtsstellung des Sprecherkreises

- (1) Die Geschäftsleitung erkennt den gemäß §§ 1 - 4 gebildeten Sprecherkreis als alleinigen Vertreter der Leitenden Angestellten an, sofern mehr als die Hälfte aller Leitenden Angestellten den Sprecherkreis nach § 1 beauftragt und bevollmächtigt hat.
- (2) Der Sprecherkreis handelt als Interessenvertreter für alle Leitenden Angestellten des Unternehmens. Soweit ihm einzelne Leitende Angestellte keine Vollmacht erteilt haben, gelten die zwischen ihm und der Geschäftsleitung getroffenen Absprachen gemäß § 328 Abs. 1 des Bürgerli-

chen Gesetzbuches unmittelbar auch zu ihren Gunsten. Soweit es sich nicht um begünstigende Absprachen handelt, nimmt der Sprecherkreis ihre Interessen gemäß den Bestimmungen der §§ 177 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches als Vertreter ohne Vertretungsmacht wahr. In diesem Falle werden die Betroffenen von der Geschäftsleitung informiert und um ihre Stellungnahme gebeten.

6. Vereinbarungsbefugnisse und Pflichten des Sprecherkreises

- (1) Der Sprecherkreis arbeitet im Rahmen der für die Dienstverhältnisse der Leitenden Angestellten geltenden besonderen Treue- und Fürsorgepflichten mit der Geschäftsleitung vertrauensvoll zum Wohle des Unternehmens zusammen. Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Sprecherkreis sind unzulässig. Der Sprecherkreis hat jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen.
- (2) Zwischen Geschäftsleitung und einem Ausschuß des Sprecherkreises finden regelmäßig, mindestens 4 Mal im Jahr, gemeinsame Besprechungen statt, deren Tagesordnung zwischen Geschäftsleitung und dem Vorsitzenden des Sprecherkreises festgelegt wird. Über die gemeinsamen Gespräche wird eine Niederschrift aufgenommen, die vom Vorsitzenden des Sprecherkreises und einem Vertreter der Geschäftsleitung unterzeichnet wird.
- (3) Die Mitglieder des Sprecherkreises sind verpflichtet, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als Sprecherkreismitglied bekannt geworden und von der Geschäftsleitung ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit nach der Beendigung der Mitgliedschaft im Sprecherkreis.
- (4) Für die Gestaltung der Dienstverhältnisse der Leitenden Angestellten können Geschäftsleitung und Sprecherkreis Absprachen treffen. Diese sind in die nach Abs. 2 anzufertigende Niederschrift über die gemeinsamen Besprechungen aufzunehmen.

§ 7

Pflichten der Geschäftsleitung

- (1) Die Geschäftsleitung wird den Sprecherkreis rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen unterrichten und mit ihm darüber beraten, soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden. Die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung im Bereich der Leitenden Angestellten sind darzustellen. Diese Unterrichtung wird vorzugsweise in den gemeinsamen Besprechungen nach § 6 Abs. 2 erfolgen.
- (2) Im Falle einer ordentlichen Kündigung eines wahlberechtigten Leitenden Angestellten wird die Geschäftsleitung vor Aussprache der Kündigung den Sprecherkreis hierüber so rechtzeitig unterrichten, daß er sich über die Gründe ein Urteil bilden und dazu Stellung nehmen kann. Diese Unterrichtung des Sprecherkreises muß unterbleiben, wenn der von der Kündigung betroffene Leitende Angestellte dies wünscht.

Beabsichtigte Einstellungen und sonstige personelle Veränderungen im Bereich der Leitenden Angestellten werden dem Sprecherkreis rechtzeitig mitgeteilt.
- (3) Veränderungen der für alle Leitenden Angestellten geltenden Arbeitsbedingungen (z.B. Urlaubsregelungen, Bedingungen für Auslandsversetzungen usw.) hat die Geschäftsleitung mit dem Sprecherkreis rechtzeitig zu beraten.
- (4) Im Falle einer geplanten Betriebsänderung, die wesentliche Nachteile auch für Leitende Angestellte des Betriebes zur Folge haben kann, wird die Geschäftsleitung die daraus entstehenden Probleme mit dem Sprecherkreis beraten.
- (5) Auf Anforderung eines Leitenden Angestellten kann ein Mitglied des Sprecherkreises zu seiner Unterstützung - entsprechend der durch das Unternehmen allen Leitenden Angestellten garantierten Geltung der Inhalte der §§ 82, 83 und 84 BetrVG - vermittelnd tätig werden. Das Sprecherkreismitglied muß über seine Verhandlungen Stillschweigen bewahren, falls es davon nicht im Einzelfall von dem ihn anfordernden Leitenden Angestellten ausdrücklich befreit wird.

§ 8. Örtliche Regelungen

Fragen, die auf die Leitenden Angestellten einer Betriebsstätte beschränkt sind, können zwischen den örtlichen Mitgliedern des Sprecherkreises bzw. deren Vertretern und der Leitung der Betriebsstätte direkt beraten werden.

§ 9. Schutzbestimmung, Arbeitsversäumnis, Kostentragung

- (1) Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, die Mitglieder des Sprecherkreises wegen ihrer Tätigkeit weder zu benachteiligen noch zu begünstigen. Sie wird vor jeder Versetzung eines Sprecherkreismitgliedes in eine andere Betriebsstätte den Sprecherkreis hierzu hören. Widersprechen das Sprecherkreismitglied und der Sprecherkreis gemeinsam der Versetzung mit dem begründeten Hinweis auf eine erhebliche Behinderung der Tätigkeit des Sprecherkreises durch die beabsichtigte Versetzung, so wird die Geschäftsleitung diese nur vornehmen, wenn zwingende geschäftliche Gründe sie erforderlich machen.
- (2) Disziplinarische Maßnahmen gegen Sprecherkreismitglieder können erst getroffen werden, nachdem die Geschäftsleitung die vorliegenden Gründe mit dem Sprecherkreis erörtert und ihm Gelegenheit zur Prüfung und Stellungnahme gegeben hat.
- (3) Die Geschäftsleitung gewährleistet, daß die Mitglieder des Sprecherkreises die durch ihr Amt gestellten Aufgaben während der Arbeitszeit erfüllen und die technischen Einrichtungen des Unternehmens hierzu benutzen können.
- (4) Die Geschäftsleitung ist damit einverstanden, daß die Sitzungen des Sprecherkreises ohne Minderung des Arbeitsentgelts während der Arbeitszeit stattfinden. Der Sprecherkreis hat bei der Ansetzung der Sitzungen auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen. Der Termin der Sitzung ist der Geschäftsleitung vorher mitzuteilen.
- (5) Die durch die Wahl und Tätigkeit des Sprecherkreises entstehenden notwendigen Kosten trägt das Unternehmen. Die erforderlichen sachlichen Mittel werden von der Geschäftsleitung zur Verfügung gestellt.

§ 10. Versammlungen der Leitenden Angestellten

- (1) Die Geschäftsleitung ist damit einverstanden, daß der Sprecherkreis zweimal im Jahr zu Versammlungen der Leitenden Angestellten während der Arbeitszeit einlädt. Der Zeitpunkt ist mit der Geschäftsleitung abzustimmen. Die Versammlungen werden örtlich in den Werken bzw. Niederlassungen durchgeführt. Dabei sollen nahe zusammenliegende Werke und Niederlassungen nach Abstimmung mit der Geschäftsleitung eine gemeinsame Versammlung abhalten.

Die Versammlungen werden vom ältesten anwesenden örtlichen Mitglied des Sprecherkreises eröffnet, geleitet und geschlossen.

- (2) Die Versammlung dient der gegenseitigen Information und Aussprache über die wirtschaftlichen, sozialen und allgemeinen personalpolitischen Belange der Leitenden Angestellten im Betrieb und Unternehmen.
- (3) Die Versammlung kann dem Sprecherkreis Empfehlungen geben.
- (4) Die Geschäftsleitung und deren örtliche Vertreter sind zu den Versammlungen der Leitenden Angestellten unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Sie sind berechtigt, in den Versammlungen zu sprechen.
- (5) Der Sprecherkreis und die Geschäftsleitung sind berechtigt, nach gegenseitiger Abstimmung Dritte zur Erörterung von Fachfragen zu den Versammlungen hinzuzuziehen.

§ 11. Schlußbestimmung

- (1) Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie ersetzt damit die "Vorläufigen Richtlinien für die Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsleitung der Degussa und dem Sprecherkreis der Leitenden Angestellten" vom 2. Dezember 1971.
- (2) Beide Seiten sind berechtigt, die Vereinbarung mit halbjähriger Frist zu kündigen. Nach Ablauf dieser Frist bleibt die Vereinbarung noch für ein weiteres Jahr in Kraft, sofern sie nicht durch eine neue Vereinbarung ersetzt wird.

Frankfurt am Main, den 2. März 1977

Für die Geschäftsleitung:

Für den Sprecherkreis:

Vereinbarung über die Vertretung der leitenden Angestellten der Hanse-Merkur Krankenversicherung a.G., die nicht unter den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fallen.

Um denjenigen leitenden Angestellten, die nicht unter den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) fallen, Gelegenheit zur Wahrnehmung gemeinsamer Belange zu geben und ihren Einfluß in Angelegenheiten, die den Betrieb und die Belegschaft als Ganzes betreffen, zu regeln wird zwischen dem Vorstand und den unterzeichnenden gewählten Vertretern dieses Kreises diese Vereinbarung geschlossen.

I. Sprecherausschuß

- 1) Die in § 5 (3) BetrVG genannten leitenden Angestellten bilden einen Sprecherausschuß.
- 2) Der Sprecherausschuß besteht aus drei Mitgliedern. Ein Mitglied wird von den Abteilungsleitern der Generaldirektion delegiert, zwei von den Bezirksdirektoren.
- 3) Die Mitglieder des Sprecherausschusses sind gleichberechtigt. Beschlüsse sind nur wirksam, wenn sie einstimmig von den drei Mitgliedern gefaßt worden sind.
- 4) Die Amtszeit des bestehenden Sprecherausschusses endet zwischen dem 1.3. und 31.5.1975. Danach beträgt die Amtszeit jeweils drei Jahre. Scheidet ein Mitglied des Sprecherausschusses aus, so hat für den Rest der Amtszeit umgehend eine Nachwahl zu erfolgen.
- 5) Die Mitglieder des Sprecherausschusses üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Vom Vorstand wird gewährleistet, daß die Mitglieder des Sprecherausschusses in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beeinträchtigt werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden.
- 6) Zur Ausübung ihrer Tätigkeit können die Mitglieder Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Unkosten werden in angemessenem Umfang vom Unternehmen getragen.

II. Aufgabenstellung

- 1) Der Sprecherausschuß nimmt die wirtschaftlichen, sozialen und personellen Belange des von ihm vertretenen Personenkreises gegenüber dem Vorstand wahr, sofern es sich um Grundsatzfragen von allgemeinem Interesse handelt.
- 2) Der Sprecherausschuß und der Betriebsausschuß des Gesamtbetriebsrats werden einen laufenden Meinungsaustausch pflegen. Der Sprecherausschuß ist berechtigt, an Sitzungen des Gesamtbetriebsausschusses, bei Tagungen des Gesamtbetriebsrats und an Betriebsversammlungen teilzunehmen, um Angelegenheiten, die den Betrieb oder die Belegschaft als Ganzes betreffen, gemeinsam zu erörtern und dabei auf einen Ausgleich widerstrebender Interessen hinzuwirken.

- 3) Der Vorstand wird den Sprecherausschuß zu gemeinschaftlichen Besprechungen einladen, wobei der Vorstand eingehend über den Stand und die Entwicklung des Unternehmens informiert.

Zu gemeinsamen Besprechungen kann im Übrigen sowohl auf Wunsch des Vorstands als auch des Sprecherausschusses eingeladen werden. In entsprechender Anwendung der Regelung unter Ziff. 2) sind dabei Mitglieder des Gesamtbetriebsausschusses zur Teilnahme berechtigt.

- 4) Beabsichtigt die Unternehmensleitung, einem Mitarbeiter, der zu dem vom Sprecherausschuß vertretenen Personenkreis gehört, zu kündigen oder dessen rechtliche oder tatsächliche Stellung wesentlich zu ändern, so wird dem Sprecherausschuß vorher Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Gleiches gilt, wenn eine Position zu besetzen ist, die die Voraussetzungen nach § 5 (3) BetrVG erfüllt.

III. Schweigepflicht

Die Mitglieder des Sprecherausschusses sind verpflichtet, über vertrauliche Angaben oder Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Sprecherausschuß bekanntgeworden sind, ~~von der Unternehmensleitung ausdrücklich als Geheimnisse bezeichnet worden sind~~, Stillschweigen auch nach ihrem Ausscheiden aus dem Amt als Sprecher zu wahren. Die Schweigepflicht gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Sprecherausschusses.

IV. Laufzeit

Diese Vereinbarung tritt am 1. Juli 1973 in Kraft. Ihre Dauer ist unbefristet. Die Vereinbarung kann vom Vorstand und vom Sprecherausschuß mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines jeden Kalendjahres gekündigt werden.

Hamburg, den 14. Juni 1973

Der Sprecherausschuß

Der Vorstand

Der Gesamtbetriebsrat ist mit den in Abschnitt II Ziff. 2 und 3 getroffenen Vereinbarungen einverstanden. Es gilt die Kündigungsbestimmung gemäß Abschnitt IV entsprechend.

Der Gesamtbetriebsrat

Ergänzung zur Vereinbarung über die Vertretung der leitenden Angestellten der Hanse-Merkur Krankenversicherung a.G., die nicht unter den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fallen.

Es werden folgende Änderungen vereinbart.

Abs. I 2) bisher:

Der Sprecherausschuß besteht aus drei Mitgliedern. Ein Mitglied wird von den Abteilungsleitern der Generaldirektion delegiert, zwei von den Bezirksdirektoren.

jetzt neu:

Der Sprecherausschuß besteht aus drei Mitgliedern, davon muß wenigstens ein Mitglied Abteilungsleiter der Generaldirektion und ein Mitglied Bezirksdirektor sein. Neben den drei Sprechern können Ersatzleute gewählt werden, die bei Ausscheiden eines Mitgliedes des Sprecherausschusses nachrücken.

Hamburg, den 23. 3. 81

Der Sprecherausschuß

Der Vorstand

Regelung für die Vertretung der leitenden Angestellten bei der
Firma Henkel KGaA - nachstehend "Unternehmen" genannt

1. Persönlicher Geltungsbereich

- 1.1 Leitende Angestellte im Sinne dieser Regelung sind Angestellte nach der unter Anwendung des § 5,3 des Betriebsverfassungsgesetzes für das Unternehmen festgelegten Abgrenzung.
- 1.2 Soll eine von dieser Regelung abweichende Abgrenzung des Kreises der leitenden Angestellten erfolgen, so wird die Unternehmensleitung das Vertretungsorgan der leitenden Angestellten vorher hören. Sollten im Einzelfall Zweifel bestehen, ob die Voraussetzungen des § 5,3 BetrVG erfüllt sind, so werden Unternehmensleitung und das Vertretungsorgan der leitenden Angestellten hierüber beraten.

2. Vertretungsorgan der leitenden Angestellten

- 2.1 Es wird ein Sprecherausschuß der leitenden Angestellten der Henkel KGaA gebildet. Die Zuständigkeit des Sprecherausschusses erstreckt sich auf

die leitenden Angestellten der Henkel KGaA
ohne Rücksicht auf ihre örtliche Tätigkeit;

die leitenden Angestellten der Henkel KGaA,
die in ein Konzernunternehmen außerhalb von Düsseldorf
entsandt oder versetzt werden;

die leitenden Angestellten der sonstigen in Holthausen
ansässigen Konzernunternehmen;

die leitenden Angestellten der sonstigen Konzernunternehmen Inland, soweit sie einen Anstellungsvertrag der Henkel KGaA besitzen.

- 2.2 In dem Sprecherausschuß werden die Angehörigen der Gliederungsebenen 4 und 5 vertreten sein, wobei die wesentlichen Berufsgruppen im Unternehmen zu berücksichtigen sind. Für die Angehörigen der Gliederungsebene 3 hat die Unternehmensleitung eine Sonderregelung getroffen.
- 2.3 Die Mitglieder des Sprecherausschusses werden in freier, geheimer und unmittelbarer Wahl von den wahlberechtigten leitenden Angestellten aus ihrer Mitte gewählt. Briefwahl ist zulässig.
- 2.4 Die Interessengruppen der leitenden Angestellten werden erstmalig eine Wahlordnung und eine Geschäftsordnung für den Sprecherausschuß und für die Vollversammlung der leitenden Angestellten ausarbeiten. Geschäfts- und Wahlordnung sollen mit der Unternehmensleitung abgestimmt werden.
- 2.5 Die Unternehmensleitung erkennt den Sprecherausschuß als Organ der leitenden Angestellten an.
- 2.6 Gemäß Mitbestimmungsgesetz vom 4.5.1976 wird ein leitender Angestellter in den Aufsichtsrat der Henkel KGaA gewählt. Dieser ist berechtigt, an den Sitzungen des Sprecherausschusses mit Rede- und Antragsrecht teilzunehmen; er hat aber kein Stimmrecht, wenn er kein gewähltes Mitglied des Sprecherausschusses ist.

3. Aufgaben, Befugnisse und Pflichten des Sprecherausschusses

- 3.1 Unternehmensleitung und Sprecherausschuß arbeiten im Rahmen der für die Anstellungsverhältnisse der leitenden Angestellten geltenden Treue und Fürsorgepflichten mit dem ernstesten Willen zur Verständigung zum Wohle des Unternehmens und seiner Mitarbeiter zusammen.
- 3.2 Unternehmensleitung und Sprecherausschuß erörtern in gemeinsamen Besprechungen Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen und personellen Belange der leitenden Angestellten berühren, beraten darüber und treffen Absprachen. Die Absprachen sind im Sitzungsprotokoll (3.14) festzuhalten.
- 3.3 Zu ihrer Rechtswirksamkeit wird der Inhalt dieser Absprachen von der Unternehmensleitung auf die Anstellungsverhältnisse der betroffenen leitenden Angestellten übertragen.
- 3.4 Zwischen Unternehmensleitung und Sprecherausschuß können auch Fragen behandelt werden, die lediglich eine Gruppe von leitenden Angestellten betreffen. Der Sprecherausschuß kann ferner Angelegenheiten einzelner leitender Angestellten erörtern, wenn der Betroffene das wünscht.
- 3.5 Die Unternehmensleitung wird den von einer persönlichen Einzelmaßnahme (z.B. Kündigung, Versetzung) betroffenen leitenden Angestellten mindestens zwei Wochen vor ihrer Durchführung - unter Nennung der beabsichtigten Maßnahme - unterrichten. Der leitende Angestellte hat die Möglichkeit, den Sprecherausschuß anzurufen, der den leitenden Angestellten gegenüber der Unternehmensleitung vertreten kann. Die Unternehmensleitung wird in diesem Falle unverzüglich mit dem Sprecherausschuß die Angelegenheit erörtern. Solange diese Erörterung nicht erfolgt ist, wird die Einzelmaßnahme von der Unternehmensleitung nicht durchgeführt.

Ausgenommen sind von dieser Regelung außerordentliche Kündigungen aus wichtigem Grund. Die Unternehmensleitung wird jedoch den Sprecherausschuß über außerordentliche Kündigungen unterrichten.

- 3.6 Jeder leitende Angestellte hat das Recht, in die über ihn geführte Personalakte Einsicht zu nehmen. Er kann hierzu ein Mitglied des Sprecherausschusses hinzuziehen. Das Mitglied des Sprecherausschusses hat über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren, soweit es von dem leitenden Angestellten im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird. Erklärungen des leitenden Angestellten zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf sein Verlangen beizufügen.
- 3.7 Sind durch betriebliche Veränderungen Kündigungen oder Versetzungen leitender Angestellter erforderlich oder sind Nachteile für die betroffenen leitenden Angestellten zu erwarten, so wird die Unternehmensleitung den Sprecherausschuß rechtzeitig unterrichten und mit ihm Maßnahmen für den leitenden Angestellten erörtern.
- 3.8 Unternehmensleitung und Sprecherausschuß erörtern regelmäßig die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens und allgemeine innerbetriebliche Probleme, die die leitenden Angestellten berühren.
- 3.9 Zwischen Unternehmensleitung und Sprecherausschuß soll ein regelmäßiger Informationsaustausch in Abständen von 1/4 bis 1/2 Jahr stattfinden. In besonderen Fällen sollen Unternehmensleitung und Sprecherausschuß auch außerhalb dieser turnusmäßigen Gespräche zusammenkommen.

Die Information des Sprecherausschusses durch die Unternehmensleitung wird zeitlich und inhaltlich mindestens der des Betriebsrates entsprechen. Soweit es sich um Angelegen-

heiten handelt, die nur die leitenden Angestellten betreffen, wird die Informationserteilung analog der des Betriebes erfolgen. Ausgenommen sind Angelegenheiten, die ausschließlich die tariflich geführten Mitarbeiter betreffen.

- 3.10 Der Sprecherausschuß wird seinerseits die Unternehmensleitung auf allgemeine Probleme aufmerksam machen, die für das Unternehmen bedeutsam sind und sich bemühen, ebenfalls zur Lösung der Probleme beizutragen.
- 3.11 Für jede Sitzung der Unternehmensleitung und des Sprecherausschusses ist eine Tagesordnung aufzustellen, die den Beteiligten mindestens eine Woche vor Abhaltung der Sitzung zugeleitet werden soll.
- 3.12 Die Tagesordnung soll zwischen Unternehmensleitung und Sprecherausschuß abgestimmt werden. Beide Gesprächspartner können Punkte für die Tagesordnung benennen.
- 3.13 Die Unternehmensleitung wird in den Sitzungen mit dem Sprecherausschuß mindestens durch ein Mitglied der Geschäftsleitung vertreten sein.
- 3.14 Über die Sitzungen wird ein Protokoll angefertigt werden, das von je einem Vertreter der Unternehmensleitung und des Sprecherausschusses zu unterzeichnen ist.
- 3.15 Die Tätigkeit der Mitglieder des Sprecherausschusses erfolgt ehrenamtlich. Es dürfen ihnen aus ihrer Tätigkeit weder Vor- noch Nachteile entstehen.
- 3.16 Die Unternehmensleitung ermöglicht den Mitgliedern des Sprecherausschusses die Durchführung der notwendigen Aufgaben ihres Amtes während der Arbeitszeit. Die durch die Tätigkeit der Mitglieder des Sprecherausschusses entstehenden Kosten trägt das Unternehmen. Es stellt die erforderlichen sachlichen Mittel zur Verfügung.

3.17 Der Sprecherausschuß ist berechtigt und verpflichtet, die leitenden Angestellten über seine Arbeit und die mit der Unternehmensleitung getroffenen Absprachen zu unterrichten. Die Information durch den Sprecherausschuß erfolgt unter der Beachtung einer im einzelnen zu vereinbarenden Geheimhaltungsverpflichtung.

3.18 Im Betrieb ist jede parteipolitische Betätigung zu unterlassen.

4. Geltungsdauer

4.1 Die Regelung gilt auf unbestimmte Zeit. Sie kann beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Jahresschluß, erstmalig zum 31.12.1974, gekündigt werden. Sofern keine Kündigung erfolgt, wird die Regelung jeweils um zwei Jahre verlängert. Solange nach Ablauf dieser Regelung eine Einigung über eine Neufassung nicht zustandekommt, gilt sie für 1 Jahr weiter.

5. Inkrafttreten

5.1 Diese Regelung tritt in Kraft, wenn ihr die Unternehmensleitung und die Mehrheit der wahlberechtigten leitenden Angestellten zustimmt.

G e s c h ä f t s o r d n u n g

der Interessengemeinschaft der Leitenden Angestellten
der Hermes Kreditversicherungs-AG.

- Stand: 14. April 1978 -

Die Leitenden Angestellten des Hermes haben auf einer
Zusammenkunft am 23. Februar 1972 beschlossen, eine
Interessengemeinschaft zu bilden. Diese Interessen-
gemeinschaft gibt sich folgende Geschäftsordnung:

1. Ziel und Zweck

- 1.1. Die Interessengemeinschaft will die Interessen
der ihr angehörenden Leitenden Angestellten wahren
und fördern und zu diesem Zweck gemeinsame Stand-
punkte und Vorschläge entwickeln.
- 1.2. Die Interessengemeinschaft befaßt sich insbesondere
mit wirtschaftlichen, sozialen und arbeitsrechtlichen
Fragen der Leitenden Angestellten.

2. Zugehörigkeit

- 2.1. Ausgehend von der Vermutung, daß jeder derzeitige
oder zukünftige Leitende Angestellte des Hermes
Ziel und Zweck der Interessengemeinschaft unter-
stützt und mit der Vertretung seiner Interessen
durch die Interessengemeinschaft einverstanden ist,
gehört jeder Leitende Angestellte automatisch Kraft
seiner Eigenschaft als Leitender Angestellter der
Interessengemeinschaft an.
- 2.2. Zukünftige Leitende Angestellte sind durch die
Sprecher auf das Bestehen der Interessengemeinschaft
hinzuweisen.
- 2.3. Die Vermutung der Ziffer 2.1. kann jeder Leitende
Angestellte jederzeit für sich durch eine gegenüber
den Sprechern abzugebende Willenserklärung widerlegen,
womit die Zugehörigkeit des Leitenden Angestellten
zur Interessengemeinschaft endet. Diese Willens-
klärung kann jederzeit widerrufen werden, mit der
Wirkung, daß die Zugehörigkeit wieder auflebt.

3. Rechte und Pflichten

- 3.1. Jeder Leitende Angestellte hat das Recht, sich an den Zusammenkünften der Interessengemeinschaft zu beteiligen, an Wahlen und Abstimmungen teilzunehmen, Erklärungen abzugeben und Anträge zu stellen.
- 3.2. Leitende Angestellte, die verhindert sind, an den Zusammenkünften der Interessengemeinschaft teilzunehmen, können sich für die Rechte nach 3.1. vertreten lassen. Die Vertretungsbefugnis ist durch schriftliche Vollmacht gegenüber den Sprechern anzuzeigen; sie gilt jeweils nur für eine Zusammenkunft. Die Vollmacht darf im Verhältnis zur Interessengemeinschaft nicht beschränkt sein, andernfalls sie unwirksam ist.
- 3.3. Die Leitenden Angestellten sollen über Inhalt und Verlauf von Zusammenkünften und über Beschlüsse der Interessengemeinschaft in dem durch die Belange der Interessengemeinschaft gebotenen Umfang Stillschweigen wahren.

4. Beschlußfähigkeit und Beschlußfassung

- 4.1. Die Interessengemeinschaft ist beschlußfähig, wenn auf ihren Zusammenkünften mindestens $\frac{3}{4}$ der der Interessengemeinschaft angehörenden Leitenden Angestellten anwesend oder durch Vollmacht vertreten sind.
- 4.2. Für die Beschlußfassung ist in jedem Fall erforderlich
 - a) hinsichtlich der auf der Tagesordnung angekündigten Punkte eine Mehrheit von mehr als $\frac{2}{3}$
 - b) hinsichtlich der nicht auf der Tagesordnung angekündigten Punkte eine Mehrheit von $\frac{3}{4}$der Anwesenden oder durch Vollmacht vertretenen Stimmen.

5. Zusammenkünfte

- 5.1. Es soll jährlich mindestens 1 Zusammenkunft der Interessengemeinschaft möglichst anläßlich der "Arbeitstagung für den Außendienst" stattfinden.
- 5.2. Eine Zusammenkunft muß jederzeit einberufen werden, wenn dies von mindestens der Hälfte der der Interessengemeinschaft angehörenden Leitenden Angestellten verlangt wird. Ferner können die Sprecher jederzeit eine Zusammenkunft einberufen.

- 5.3. Die Einberufung der Zusammenkünfte erfolgt durch die Sprecher. Die Sprecher haben die Fragen, deren Erörterung gewünscht wird, anhand einer Tagesordnung bekanntzumachen, die jedem Leitenden Angestellten 4 Wochen vor dem beabsichtigten Termin der Zusammenkunft zugehen muß. Die Tagesordnung kann nachträglich nur aufgrund eines Beschlusses der Zusammenkunft mit mehr als 2/3 Mehrheit der Stimmen erweitert werden.
- 5.4. Die Zusammenkünfte werden durch einen der Sprecher geleitet, bei Verhinderung aller Sprecher, durch den Ältesten der anwesenden Leitenden Angestellten.

6. Die Sprecher

- 6.1. Die Interessengemeinschaft wird nach außen durch Sprecher vertreten. Die Sprecher sind berechtigt und verpflichtet, zwischen den Sitzungen der Interessengemeinschaft alles ihnen erforderlich erscheinende zu unternehmen, um Beschlüsse der Interessengemeinschaft zu verwirklichen.
- 6.2. Es sollen in der Regel 5 Sprecher für einen Zeitraum von 2 Jahren gewählt werden.
- 6.3. Jeder der der Interessengemeinschaft angehörenden Leitenden Angestellten kann für die Wahl zum Sprecher kandidieren oder vorgeschlagen werden. Die Vorgesetzten sollen vor der Wahl erklären, ob sie diese gegebenenfalls annehmen. Jeder leitende Angestellte verfügt bei der Wahl über soviel Stimmen, wie Sprecher zu wählen sind. Die Wahl erfolgt auf Antrag in schriftlicher, geheimer Form. Gewählt sind diejenigen Kandidaten, die die höchste Stimmenzahl erhalten.
- 6.4. Jeder der Sprecher kann nur mit der Mehrheit der Stimmen der der Interessengemeinschaft angehörenden Leitenden Angestellten abgewählt werden.

7. Auslegungen

Das Protokoll der Gründungsversammlung vom 23.2. 1972 kann im Zweifelsfall zur Auslegung dieser Geschäftsordnung herangezogen werden.

**Sprecherausschuß der leitenden Angestellten
der Firma HOFFMANN-LA ROCHE AG, Grenzach-Wyhlen**

WAHLORDNUNG

- 1.1 Die leitenden Angestellten wählen aus ihrer Gruppe einen Sprecherausschuß.

Der Sprecherausschuß setzt sich aus 5 Mitgliedern (Sprechern) zusammen, wobei jeder Bereich (Technik, Marketing, Administration) vertreten sein soll. Kommt für einen Bereich kein Wahlvorschlag (nach 4.2) zustande, so wird dieser Bereich durch die anderen Sprecher vertreten.

Beim Ausscheiden eines Sprechers rückt von den zunächst nicht gewählten Kandidaten derjenige mit der höchsten Stimmenzahl nach, und zwar unabhängig von seiner Zugehörigkeit zu einem Bereich.

Scheiden mehr als zwei Mitglieder aus, muß eine Neuwahl des gesamten Sprecherausschusses erfolgen.

- 1.2 Die Amtszeit des Sprecherausschusses beträgt 2 Jahre.

2. Wahl:

- 2.1 Wahlberechtigt und wahlbar sind alle Angestellten der Hoffmann-La Roche AG, die zum Zeitpunkt der Wahlausschreibung dienstverpflichtet und angestellt sind.

- 2.2 Nicht wahlbar sind die Mitglieder des Verwaltungsrates.

3. Wahlausschuß

- 3.1 Der Wahlausschuß setzt sich aus 3 leitenden Angestellten zusammen. Sie werden vom amtierenden Sprecherausschuß mindestens 14 Tage vor Ablauf seiner Amtszeit benannt.

- 3.2 Im Falle der Verhinderung oder des Ausscheidens eines Wahlausschußmitgliedes wird vom Sprecherausschuß umgehend ein Ersatzmitglied ernannt. Beschlüsse des Wahlausschusses erfolgen mit einfacher Mehrheit.

4. Wahlvorbereitung

- 4.1 Wahlausschreibung

Der Wahlausschuß gibt die Ausschreibung der Wahl und den Einsendeschluß für Kandidatenvorschläge bekannt. Er versendet gleichzeitig die Wahlunterlagen für die Wahlberechtigten in alphabetischer Reihenfolge mit Namen, Vor- und Nachnamen und Beruf aufgeführt sind. Einsprüche gegen die Wahlansätze sind nur innerhalb von 2 Wochen nach Ausschreibung schriftlich beim Wahlausschuß möglich.

4.2 Wahlvorschläge

Wahlvorschläge sind innerhalb von 4 Wochen nach Ausschreibung beim Wahlausschuß einzureichen.

Jeder Wahlvorschlag muß von mindestens 10 % der Wahlberechtigten unterzeichnet sein (Wiederholung der Unterschrift in Druckbuchstaben). Dem Vorschlag ist die schriftliche Erklärung des Kandidaten beizufügen, in der er sein Einverständnis zur Nominierung gibt.

4.3 Nicht fristgerechte Vorschläge oder solche, die nicht die vorgeschriebene Anzahl von Unterschriften aufweisen, sind ungültig.

Die fehlende schriftliche Zustimmung des Kandidaten kann vom Wahlausschuß innerhalb einer weiteren Frist von 8 Tagen eingeholt werden.

5. Wahlverfahren

5.1 Die Mitglieder des Sprecherausschusses werden in geheimer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt, wobei jedoch 1:1 zur Erreichung der Wahl ist.

5.2 Der Wahlausschuß verspricht unmittelbar nach Ablauf der Frist (4.2) an alle Wahlberechtigten die Kandidatenliste mit der Angabe von Namen, Wohnorten und Bereichszugehörigkeit. Die Kandidatenliste ist als Wahlzettel als Stimmzettel vorgesehen. Die Aussendung der Kandidatenliste hat mindestens 4 Wochen vor dem Wahltag zu erfolgen.

5.3 Jeder Wahlberechtigte hat bis zu 5 Stimmen für einen Kandidaten, kann aber 1 Stimme abgegeben werden. Stimmzettel mit weniger als 5 abgegebenen Stimmen sind gültig.

5.4 Der Wähler gibt seinen Stimmzettel in einem vorbestimmten Umschlag ab, der keine Absenderangabe enthält, am Wahltag durch den Wahlleiter in die Wahlurne gegeben.

5.5 Wähler, die am persönlichen Erscheinen verhindert sind, geben ihren Wahlvorschlag in einem größeren Umschlag mit Absenderangabe spätestens zum Wahltag an den Wahlausschuß.

5.6 Der Wahlausschuß kontrolliert die Wahlberechtigung und vornimmt die Wahlteilnahme in der Wählerliste.

6. Feststellung des Wahlergebnisses

6. Am letzten Wahltag stellt der Wahlausschuß nach Abschluß der Stimmabgabe in öffentlicher Sitzung das Wahlergebnis fest.

6.2 Gewählt sind die 3 Kandidaten, die jeweils in den Bereichen (Technik, Marketing, Administration) die höchste Stimmenzahl erhalten.

Als weitere Sprecher sind die beiden gewählten Bewerber verbleibenden Kandidaten die höchsten Stimmenzahlen erhalten haben. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

- 6.3 Über das Wahlergebnis fertigt der Wahlausschuß eine Niederschrift, die von allen Wahlausschußmitgliedern zu unterschreiben ist.
- 7 Bekanntgabe des Wahlergebnisses
 - 7.1 Nach Feststellung des Wahlergebnisses benachrichtigt der Wahlausschuß die gewählten Sprecher unverzüglich schriftlich.
 - 7.2 Den Wahlberechtigten wird das Ergebnis der Wahl vom Wahlausschuß durch Rundschreiben bekanntgegeben.
 - 7.3 Der Wahlausschuß beruft die gewählten Sprecher zu einer konstituierenden Sitzung ein.
8. Wahlanfechtung
 - 8.1 Wenn gegen wesentliche Bestimmungen der Wahlordnung verstoßen wurde, kann jeder Wahlberechtigte die Wahl binnen einer Frist von 10 Tagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, anfechten. Bis zum Ablauf dieser Frist sind die Wahlakten vom Wahlausschuß aufzubewahren.
 - 8.2 Über die Anfechtung entscheidet die Versammlung der leitenden Angestellten.
9. Abwahl
 - 9.1 Einzelne Mitglieder oder der gesamte Sprecherwartkreis können durch Beschluß der Versammlung der leitenden Angestellten mit Mehrheit der Anwesenden abgewählt werden. Diese Mehrheit muß jedoch aus mindestens fünf leitenden Angestellten bestehen.
10. Änderung der Wahlordnung
 - 10.1 Eine Änderung der Wahlordnung erfolgt durch Beschluß der Versammlung der leitenden Angestellten mit einfacher Stimmenmehrheit.
11. Die erste Wahl findet am 17. 3. 1977 statt. Der Wahlausschuß wird vom vorbereitenden Ausschuß benannt. Im übrigen gilt auch für diese Wahl vorliegende Wahlordnung.

**Sprecherausschuß der leitenden Angestellten
der Firma HOFFMANN-LA ROCHE AG, Grenzach-Wyhlen**

WAHLORDNUNG

1. Die leitenden Angestellten wählen aus ihrer Gruppe einen Sprecherausschuß.

Der Sprecherausschuß setzt sich aus 5 Mitgliedern (Sprechern) zusammen, wobei jeder Bereich (Technik, Marketing, Administration) vertreten sein soll. Kommt für einen Bereich kein Wahlvorschlag (nach 4.2) zustande, so wird dieser Bereich durch die anderen Sprecher vertreten.

Beim Ausscheiden eines Sprechers rückt von den zunächst nicht gewählten Kandidaten derjenige mit der höchsten Stimmenzahl nach, und zwar unabhängig von seiner Zugehörigkeit zu einem Bereich.

Scheiden mehr als zwei Mitglieder aus, muß eine Neuwahl des gesamten Sprecherausschusses erfolgen.

- 1.2 Die Amtszeit des Sprecherausschusses beträgt 2 Jahre.

2. Wahl

- 2.1 Wahlberechtigt und wählbar sind alle Angestellten der Firma Hoffmann-La Roche AG die zum Zeitpunkt der Wahlausschreibung den Status eines leitenden Angestellten haben.

- 2.2 Nicht wählbar sind die Mitglieder des Wahlausschusses

3. Wahlausschuß

- 3.1 Der Wahlausschuß setzt sich aus 3 leitenden Angestellten zusammen. Sie werden vom amtierenden Sprecherausschuß mindestens 12 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit benannt.

- 3.2 Im Falle der Verhinderung oder des Ausscheidens eines Wahlausschußmitgliedes wird vom Sprecherausschuß umgehend ein Ersatzmitglied ernannt. Beschlüsse des Wahlausschusses erfolgen mit einfacher Mehrheit.

4. Wahlvorbereitung

- 4.1 Wahlausschreibung

Der Wahlausschuß gibt die Ausschreibung der Wahl und den Einsendeschluß für Kandidatenvorschläge bekannt. Er versendet gleichzeitig die Wählerliste, auf der die Wahlberechtigten in alphabetischer Reihenfolge mit Namen, Vornamen und Bereich aufgeführt sind. Einsprüche gegen die Wählerliste sind nur innerhalb von 2 Wochen nach Ausschreibung schriftlich beim Wahlausschuß möglich.

4.2 Wahlvorschläge

Wahlvorschläge sind innerhalb von 4 Wochen nach Ausschreibung beim Wahlausschuß einzureichen.

Jeder Wahlvorschlag muß von mindestens 10 % der Wahlberechtigten unterzeichnet sein (Wiederholung der Unterschrift in Druckbuchstaben). Dem Vorschlag ist die schriftliche Erklärung des Kandidaten beizufügen, in der er sein Einverständnis zur Nominierung gibt.

4.3 Nicht fristgerechte Vorschläge oder solche, die nicht die vorgeschriebene Anzahl von Unterschriften aufweisen, sind ungültig.

Die fehlende schriftliche Zustimmung des Kandidaten kann, wenn Wahlausschuß innerhalb einer weiteren Frist von 8 Tagen eingeholt werden.

5. Wahlverfahren

5.1 Die Mitglieder des Sprecherausschusses werden in geheimer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt, wobei Art. 1.1 zu berücksichtigen ist.

5.2 Der Wahlausschuß verspricht unmittelbar nach Ablauf der Frist (4.2) an die Wahlberechtigten die Kandidatenliste mit den Nachnamen, Vornamen und Berufszugehörigkeit. Die Kandidatenliste ist unverändert als Stimmzettel vorgesehen. Die Aussendung der Kandidatenliste hat mindestens 4 Wochen vor dem Wahltag zu erfolgen.

5.3 Jeder Wahlberechtigte hat bis zu 5 Stimmen. Für einen Kandidaten kann nur 1 Stimme abgegeben werden, Stimmzettel mit weniger als 5 abgegebenen Stimmen sind gültig.

5.4 Der Wähler gibt seinen Stimmzettel in einem verschlossenen Wahlumschlag, der keine Absenderangabe enthält, am Wahltag durch Einwurf in die Urne abzugeben.

5.5 Wähler, die am persönlichen Erscheinen verhindert sind, senden ihren Wahlumschlag in einem größeren Umschlag mit Absenderangabe spätestens zum Wahltag an den Wahlausschuß.

5.6 Der Wahlausschuß kontrolliert die Wahlberechtigung und vermittelt die Wahlbestätigung in der Wählerliste.

6. Feststellung des Wahlergebnisses

6.1 Am letzten Wahltag stellt der Wahlausschuß nach Abschluß der Stimmabgabe in öffentlicher Sitzung das Wahlergebnis fest.

6.2 Gewählt sind die 3 Kandidaten, die jeweils in ihrem Bereich (Technik, Marketing, Administration) die höchste Stimmenzahl erhalten.

Als weitere Sprecher sind die beiden jeweils in den drei verbleibenden Kandidaten die höchsten Stimmenzahl erhalten haben. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

- 6.3 Über das Wahlergebnis fertigt der Wahlausschuß eine Niederschrift, die von allen Wahlausschußmitgliedern zu unterschreiben ist.
- 7 Bekanntgabe des Wahlergebnisses
 - 7.1 Nach Feststellung des Wahlergebnisses benachrichtigt der Wahlausschuß die gewählten Sprecher unverzüglich schriftlich.
 - 7.2 Den Wahlberechtigten wird das Ergebnis der Wahl vom Wahlausschuß durch Rundschreiben bekanntgegeben.
 - 7.3 Der Wahlausschuß beruft die gewählten Sprecher zu einer konstituierenden Sitzung ein.
8. Wahlanfechtung
 - 8.1 Wenn gegen wesentliche Bestimmungen der Wahlordnung verstoßen wurde, kann jeder Wahlberechtigte die Wahl binnen einer Frist von 10 Tagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, anfechten. Bis zum Ablauf dieser Frist sind die Wahlakten vom Wahlausschuß aufzubewahren.
 - 8.2 Über die Anfechtung entscheidet die Versammlung der leitenden Angestellten.
9. Abwahl
 - 9.1 Einzelne Mitglieder oder der gesamte Sprecherausschuß können durch Beschluß der Versammlung der leitenden Angestellten mit Mehrheit der Anwesenden abgewählt werden. Diese Mehrheit muß jedoch aus mindestens 1/3 aller leitenden Angestellten bestehen.
10. Änderung der Wahlordnung
 - 10.1 Eine Änderung der Wahlordnung erfolgt durch Beschluß der Versammlung der leitenden Angestellten mit einfacher Stimmenmehrheit.
11. Die erste Wahl findet am 17. 3. 1977 statt. Der Wahlausschuß wird vom vorbereitenden Ausschuß benannt. Im übrigen gilt auch für diese Wahl vorliegende Wahlordnung.

Sprecherausschuß

LEITENDE ANGESTELLTE

bei den MANNESMANN AG HÜTTENWERKEN, Duisburg-Huckingen

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

4. Fassung, März 1981

G e s c h ä f t s o r d n u n g

des Sprecherausschusses Leitende Angestellte bei der Mannesmann AG Hüttenwerke.

Die leitenden Angestellten der Mannesmann AG Hüttenwerke, Duisburg-Huckingen, schließen sich auf freiwilliger Basis zusammen und wählen einen Sprecherausschuß, der beauftragt und berechtigt ist, die besonderen Anliegen dieses Personenkreises wahrzunehmen. Das Recht des Einzelnen, seine persönlichen Interessen unmittelbar zu vertreten, bleibt hiervon unberührt.

1.

Zielsetzung

- (1) Der Sprecherausschuß ist ein Konsultationsgremium. Er sieht seine Aufgabenstellung darin, Fragen, die die leitenden Angestellten berühren, mit dem Werksvorstand und gegebenenfalls mit der Unternehmensleitung zu beraten und Empfehlungen zu unterbreiten. Dabei sollen gruppeneigene Interessen und, falls gefordert, persönliche Wünsche zur Geltung gebracht werden.
- (2) Es sollen vorrangig solche Themen behandelt werden, die der Förderung von Handlungsfreiheit und Selbständigkeit der leitenden Angestellten dienen.

Dazu gehören unter anderem:

- a) Führungsgrundsätze und Führungsrichtlinien,
- b) Information in beide Richtungen,
- c) Unterrichtung über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens,

- d) interne und externe Weiterbildung,
- e) die Mitwirkung bei der Entwicklung von Richtlinien zu Verträgen und zur Gehaltspolitik.

Es soll darauf hingewirkt werden, daß Gesprächsergebnisse, soweit sie die Dienstverhältnisse betreffen, bei der Ausgestaltung der Einzelverträge Beachtung finden.

2.

Personenkreis, Wahl, Zusammensetzung

Die leitenden Angestellten wählen alle drei Jahre 7 Mitglieder des Sprecherausschusses und deren Stellvertreter, und zwar

5 Mitglieder aus dem Bereich TV,
1 Mitglied aus dem Bereich KV,
1 Mitglied aus dem Bereich PV.

Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Zahl der leitenden Angestellten in den jeweiligen Werksvorstandsbereichen bzw. Hauptabteilungen und zur Wahrnehmung ihrer Belange wird folgende Aufschlüsselung der Mitglieder des Sprecherausschusses festgelegt:

TV, HOK, WW	1 Mitglied
StW	1 Mitglied
EVE	1 Mitglied
ZA, LAB, NBA	1 Mitglied
TBW, QuSt	1 Mitglied
KV-Bereich	1 Mitglied
PV-Bereich	1 Mitglied

Mit der Durchführung der Wahl wird vom Sprecherausschuß ein Wahlausschuß beauftragt, der aus 3 leitenden Angestellten besteht. Der Wahlausschuß gibt den leitenden Angestellten das Verfahren zur Wahl spätestens 1 Monat vor dem Wahltermin durch die Wahlausschreibung bekannt.

Der Wahlausschuß nimmt Kandidatenvorschläge entgegen, holt die Zustimmungserklärung der vorgeschlagenen Kandidaten ein und stellt die Kandidatenliste für den jeweiligen Bereich fest. Der Wahlausschuß sorgt für die Einhaltung demokratischer Grundsätze bei der Durchführung der Wahl, ermittelt und veröffentlicht das Abstimmungsergebnis.

Bei Ausscheiden eines Sprechers aus dem Sprecherausschuß wird der gewählte Vertreter aus dem betroffenen Bereich als Nachfolger eingesetzt. Der nächste, aus dem betroffenen Wahlbereich, der die meisten Stimmen erhalten hat, rückt als Vertreter nach.

Aus der Mitte der Sprecher wird der 1. Sprecher, sein Stellvertreter und ein Schriftführer gewählt.

3. Tätigkeit, Sitzungen

Die Sprecher erfassen Wünsche, Vorschläge und Informationen der leitenden Angestellten und geben sie weiter. Außerdem übermitteln sie Informationen an die leitenden Angestellten. Die Unterrichtung erfolgt mündlich oder schriftlich.

Der Sprecherausschuß tritt nach Bedarf auf Einladung des 1. Sprechers zusammen. Drei seiner Mitglieder können die Einberufung verlangen. Nach Möglichkeit soll die Einberufung 7 Tage vor dem Sitzungstermin erfolgen.

Im Falle der Verhinderung eines Sprechers nimmt sein Stellvertreter an den Sitzungen des Sprecherausschusses stimmberechtigt teil.

Der Sprecherausschuß legt fest, welche Fragen dem Werksvorstand oder dem Vorstand der Mannesmann AG zum Konsultationsgespräch vorgetragen werden.

Für alle Beschlüsse genügt einfache Mehrheit, bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des 1. Sprechers. Ohne Beschlußfassung des Sprecherausschusses hat der 1. Sprecher dann das Recht, für den Sprecherausschuß Erklärungen abzugeben, wenn aus zeitlichen Gründen eine Beschlußfassung des Sprecherausschusses nicht möglich ist. Er hat dann jedoch die Pflicht, die übrigen Sprecher unverzüglich über Ziel und Inhalt einer solchen Erklärung zu informieren.

Der Sprecherausschuß ist beschlußfähig, wenn mindestens 4 stimmberechtigte Mitglieder anwesend sind.

Über die Sitzungen werden Niederschriften angefertigt, die den Sprechern und ihren Stellvertretern zugestellt werden.

4.

Konsultationsgespräche

Der 1. Sprecher vereinbart mit dem Sprecher des Werksvorstandes die Termine für Konsultationsgespräche, informiert ihn über Besprechungspunkte und verständigt sodann die Mitglieder des Sprecherausschusses über den Konsultationstermin.

Die Teilnehmer an den Konsultationsgesprächen werden vom Sprecherausschuß fallweise bestimmt. Dabei sollte sichergestellt sein, daß alle Werksvorstandsbereiche vertreten sind.

Über die Ergebnisse des Konsultationsgespräches wird von einem damit beauftragten Mitglied eine Niederschrift angefertigt. Der Inhalt der Niederschrift wird mit dem Sprecher des Werksvorstandes abgestimmt. In der verabschiedeten Fassung wird sie den Sprechern und ihren Stellvertretern zugänglich gemacht, die für eine weitere Unterrichtung der leitenden Angestellten sorgen.

Diese Regelung gilt analog für Konsultationsgespräche mit dem Vorstand der Mannesmann AG.

5.

Erlaß und Änderung der Geschäftsordnung

Diese Geschäftsordnung ist in der Sitzung des Sprecherausschusses vom 23. März 1977 verabschiedet worden. Ergänzungen und Änderungen sind vorzunehmen, wenn dies nach Beantragung mit Mehrheit beschlossen und eine der Sache nach notwendige Abstimmung hierüber mit dem Werksvorstand bzw. der Unternehmensleitung herbeigeführt wurde. Alle Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform.

Grundsätze über die Vertretung der Leitenden
Angestellten innerhalb der OSRAM G.m.b.H.,
Berlin/München, durch einen Sprecherausschuss

Präambel

Leitende Angestellte der OSRAM G.m.b.H. sind Angehörige des oberen und mittleren Führungskreises, denen aufgrund ihrer Funktion von der Unternehmensleitung mitgeteilt wurde, dass sie entsprechend den geltenden gesetzlichen Bestimmungen als Leitende Angestellte anzusehen sind.

Sie üben aufgrund der ihnen übertragenen Aufgabe maßgeblichen Einfluss auf die Entwicklung des Unternehmens aus, indem sie im wesentlichen eigenständige Entscheidungen treffen oder an unternehmerischen Entscheidungen wichtigen Anteil haben.

In einer Interessenspolarität sind Leitende Angestellte eine eigenständige Gruppe im Unternehmen, zu einem als Vertreter der Unternehmensleitung gegenüber den übrigen Arbeitnehmern und zum anderen als Angestellte in leitender Funktion gegenüber der Unternehmensleitung.

Sowohl aufgrund des neuen Mitbestimmungsgesetzes vom Mai 1976, nach dem den Leitenden Angestellten im Aufsichtsrat auf der Arbeitnehmerseite durch die Entsendung eines Aufsichtsratsmitgliedes aus dem Kreis der Leitenden Angestellten eine besondere Aufgabe zugewiesen wird, als auch aus dem Wunsch des Kreises der Leitenden Angestellten heraus, sich im gesellschaftspolitischen Bereich und zur Vertretung ihrer eigenen Interessen zu profilieren, bilden die Leitenden Angestellten der OSRAM G.m.b.H. einen Sprecherausschuss nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

1. Zielsetzung und Aufgaben des Sprecherausschusses der
Leitenden Angestellten der OSRAM G.m.b.H.

Der Sprecherausschuss vertritt unter Beachtung der besonderen Verantwortung der Leitenden Angestellten für das Unternehmen die Belange der Leitenden Angestellten in ihrer Gesamtheit

- nach innen gegenüber der Unternehmensleitung
- nach aussen im gesellschaftspolitischen Bereich und in der Öffentlichkeitsarbeit
- im Konzernverband mit der Siemens AG durch Kommunikation mit dem Sprechergremium der Leitenden Angestellten der Siemens AG.

In Erfüllung dieser Aufgabe dient der Sprecherausschuss der engen Kommunikation mit der Unternehmensleitung über Fragen, die für das Unternehmen und für die Leitenden Angestellten von Bedeutung sind. Er arbeitet dabei im Rahmen der für die Dienstverhältnisse der Leitenden Angestellten geltenden besonderen Treuepflichten mit der Unternehmensleitung zusammen.

Eine besonders herauszuhebende Aufgabe des Sprecherausschusses ist es, um die Aufstellung der im Interesse des Unternehmens und des Kreises der Leitenden Angestellten am geeignetsten erscheinenden Kandidaten für die Bewerbung um das Amt des Vertreters der Leitenden Angestellten auf der Seite der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat bemüht zu sein.

2. Konstituierung des Sprecherausschusses

Der Sprecherausschuss soll sich aus 5 Leitenden Angestellten zusammensetzen. Der Hauptbereich Technik der OSRAM G.m.b.H. entsendet 2 Leitende Angestellte in den Sprecherausschuss, alle übrigen Hauptbereiche je einen.

Die Wahlordnung ist gemäss Anlage festgelegt und der Sprecherausschuss gilt als jeweils für 2 Jahre gewählt. Wiederwahl ist zulässig.

Der Sprecherausschuss informiert die Unternehmensleitung über seine Konstituierung unverzüglich.

3. Geschäftsordnung des Sprecherausschusses

Der Sprecherausschuss wählt aus seinen Mitgliedern einen Vorsitzenden und gibt sich eine Geschäftsordnung. Die Tätigkeit der Mitglieder des Sprecherausschusses ist ehrenamtlich.

Zur Verwirklichung der unter Punkt 1. genannten Zielsetzung und Aufgaben des Sprecherausschusses soll dieser mindestens 4x im Jahr ein Gespräch mit der Unternehmensleitung führen.

Die in den Sprecherausschuss delegierten Mitglieder haben die Leitenden Angestellten ihres Hauptbereiches über alle im Sprecherausschuss behandelten Fragen auf dem laufenden zu halten. Im Sprecherausschuss haben sie Fragen von speziellem Interesse der Leitenden Angestellten zu vertreten. Sie haben in geeigneter Weise dafür zu sorgen, dass alle Leitenden Angestellten über die wesentlichen Themen unterrichtet werden und sie ggf. vor wesentlichen Entscheidungen zu befragen.

Der Sprecherausschuss gibt den Leitenden Angestellten jährlich einen Tätigkeitsbericht.

4. Allgemeines

Änderungen dieser Grundsätze sowie der Beschluss einer vorzeitigen Neuwahl eines Sprecherausschusses erfordert 2/3-Mehrheit aller wahlberechtigten Leitenden Angestellten.

Soweit gesetzliche Bestimmungen eine Änderung oder Anpassung dieser Grundsätze erfordern, wird diese durch den Sprecherausschuss vorbereitet und den Leitenden Angestellten zur Abstimmung vorgelegt.

Wahlordnung für den Sprecherausschuß der LA der OSRAM GmbH

§ 1 Wahlrecht

Wahlberechtigt und wählbar zum Sprecherausschuß sind die Leitenden Angestellten der OSRAM GmbH im Sinne von § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes vom 15.1.1972. Im Zweifel gilt das Zuordnungsschreiben zum Kreis der LA.

§ 2 Zusammensetzung des Sprecherausschusses

Der Sprecherausschuß besteht aus fünf Sprechern, die sich wie folgt zusammensetzen:

HPS	1 LA
HVW	1 LA
HVK	1 LA
HT	2 LA

Dem Sprecherausschuß muß mindestens ein Leitender Angestellter eines auswärtigen Standortes (Berlin, Augsburg, Herbrechtingen, Eichstätt Schwabmünchen oder einer Vertriebsaußenstelle) angehören.

§ 3 Wahlform

Die Wahl findet innerhalb der Hauptbereiche durch die LA des jeweiligen Hauptbereiches statt. Die Wahl ist allgemein, geheim und unmittelbar. Sie erfolgt nach dem Prinzip der Mehrheitswahl, d.h. die Kandidaten mit den meisten Stimmen gelten als gewählt. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los. Die nicht gewählten Kandidaten stellen in der Reihenfolge ihrer Stimmzahl die Ersatzmitglieder dar.

Die Wahl findet in Form der Briefwahl statt.

Zur Erfüllung der Voraussetzungen von § 2 Abs. 2 können auch Kandidaten mit verhältnismäßig weniger Stimmen Mitglied des Sprecherausschusses werden.

§ 4 Stimmzahl

Jeder Wahlberechtigte hat eine Stimme, die er nur einem Kandidaten

seines Hauptbereiches geben kann.

§ 5 Wahlausschuß

Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl und die Feststellung des Wahlergebnisses ist ein Wahlausschuß verantwortlich. Er besteht aus den drei nicht selbst kandidierenden Leitenden Angestellten höchsten Lebensalters, die sich für dieses Amt bereit finden. Der Wahlausschuß muß mindestens sechs Wochen vor dem Wahltermin eingesetzt werden. Er kann weitere Leitende Angestellte als Wahlhelfer zu seiner Unterstützung bei der Durchführung der Wahl und bei der Stimmenzählung heranziehen.

Die Beschlüsse des Wahlausschusses werden mit einfacher Mehrheit seiner Mitglieder gefaßt und sind zu Protokoll zu nehmen.

§ 6 Gesamtwählerliste

Der Wahlausschuß hat für die Sprecherausschuwahl eine Liste der wahlberechtigten Leitenden Angestellten aufzustellen. Die Wahlberechtigten sollen - nach Hauptbereichen getrennt - mit Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Abteilung und Standort in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden. Die Gesamtwählerliste kann bei allen Personalabteilungen der OSRAM-GmbH eingesehen werden.

§ 7 Wahlausschreiben

Spätestens fünf Kalenderwochen vor dem Wahltag schickt der Wahlausschuß an alle Leitenden Angestellten der jeweiligen Hauptbereiche ein Wahlausschreiben, das von allen Mitgliedern des Wahlausschusses unterschrieben sein soll. Es muß folgende Angaben enthalten:

1. Versanddatum des Wahlausschreibens,
2. Liste mit allen LA des jeweiligen Hauptbereiches, dem der Empfänger angehört (Hauptbereichswählerlisten),
3. Hinweis, daß nur wählen und gewählt werden kann, wer in der Wählerliste eingetragen ist,
4. Hinweis, daß Einsprüche gegen die Wählerliste nur innerhalb von 14 Kalendertagen nach dem Datum des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlausschuß eingelegt werden können,
5. Zahl der zu wählenden Sprecher im jeweiligen Hauptbereich,

6. den spätesten Termin, bis zu dem ein Wahlvorschlag gemäß § 9 beim Wahlausschuß eingegangen sein muß,
7. den spätesten Termin, bis zu dem die Wahlunterlagen gemäß § 12 beim Wahlausschuß eingegangen sein müssen,
8. Termin und Ort der öffentlichen Stimmauszählung.

§ 8 Einsprüche gegen die Wählerliste

Einsprüche gegen die Gesamtwählerliste und gegen die Hauptbereichswählerlisten können mit Wirksamkeit für die Sprecherausschußwahl nur innerhalb von 10 Kalendertagen ab Datum des jeweiligen Wahlausschreibens beim Wahlausschuß schriftlich eingereicht werden. Über die Einsprüche hat der Wahlausschuß unverzüglich zu entscheiden. Ist der Einspruch als berechtigt anerkannt worden, ist die Wählerliste zu berichtigen. Die Entscheidung des Wahlausschusses ist dem Einsprechenden unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

§ 9 Wahlvorschläge

Jeder Wahlvorschlag muß Name, Vorname, Geburtsdatum, Funktionsbezeichnung und Standort des Kandidaten enthalten.

Der Wahlvorschlag muß mindestens von fünf wahlberechtigten Leitenden Angestellten des Hauptbereiches unterzeichnet sein, wobei die Kandidaten für sich selbst nicht unterschreibungsberechtigt sind. Jeder wahlberechtigte LA kann nur einen Wahlvorschlag unterschreiben.

Wahlvorschläge müssen, um gültig zu sein, mindestens 21 Kalendertage vor dem Wahltag bei einem Mitglied des Wahlausschusses eingegangen sein.

Der Wahlausschuß hat den Kandidaten innerhalb einer Woche über die Einreichung des Wahlvorschlages und etwaige Beanstandungen zu unterrichten.

§ 10 Kandidaten-Mindestzahl

Es muß mindestens die jeweils doppelte Anzahl von Kandidaten vorgeschlagen werden, als gem. § 2 Abs. 1 zu wählen sind.

Sind nach Ablauf der in § 9 Abs. 3 der Wahlordnung angegebenen Frist nicht genügend Kandidaten nominiert worden, so kann der Wahlausschuß eine Nachfrist setzen.

Wenn innerhalb der Nachfrist nicht genügend Kandidaten nominiert sind, so findet die Wahl unter den nominierten Kandidaten statt, auch wenn die Voraussetzungen des § 10 Abs. 1 nicht erfüllt sind.

§ 11 Kandidatenliste bzw. Stimmzettel

Spätestens zwei Wochen vor dem Wahltermin hat der Wahlausschuß die als Stimmzettel geltende Liste der Kandidaten - nach Hauptbereichen getrennt - mit den Wahlunterlagen an alle wahlberechtigten Leitenden Angestellten abzusenden.

Auf dem Stimmzettel werden die Kandidaten in alphabetischer Reihenfolge ihrer Namen aufgeführt.

§ 12 Wahlvorgang

Jeder Wahlberechtigte erhält als Wahlunterlage einen Stimmzettel, den Wahlumschlag, einen größeren Briefumschlag mit der Anschrift des Wahlausschusses sowie einen Wahlberechtigungsschein, der den Namen des Wahlberechtigten und eine Originalunterschrift eines Wahlausschußmitgliedes enthält.

Der Wähler gibt seine Stimme in der Weise ab, daß er im Stimmzettel den Namen des von ihm gewählten Kandidaten ankreuzt. Der ausgefüllte Stimmzettel wird in den Wahlumschlag, der keine Absenderangabe enthalten soll, eingelegt. Der verschlossene Wahlumschlag wird zusammen mit dem Wahlberechtigungsschein in den größeren Briefumschlag eingelegt und an den Wahlausschuß versandt oder übergeben.

Nach Ablauf des in § 7 Ziff. 7 erwähnten Termins werden die Briefumschläge vom Wahlausschuß geöffnet; anhand des Wahlberechtigungs-

scheines wird die Wahlbeteiligung in der Wählerliste vermerkt; die Wahlumschläge werden in ungeöffnetem Zustand in eine Wahlurne eingeworfen.

Verspätet eingehende Briefumschläge hat der Wahlausschuß mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. Die Briefumschläge sind einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, wenn die Wahl nicht angefochten worden ist.

Stimmzettel, die mit einem besonderen Merkmal versehen sind, oder aus denen sich der Wille des Wählers nicht unzweifelhaft ergibt, oder die andere Angaben, Zusätze oder sonstige Änderungen enthalten, sind ungültig.

§ 13 Feststellung des Wahlergebnisses

Der Wahlausschuß stellt das Wahlergebnis in öffentlicher Sitzung nach Ablauf des in § 7 Ziff. 7 erwähnten Termins unverzüglich fest.

An der Stimmenauszählung und bei der gleichzeitigen Prüfung der Gültigkeit der Stimmen müssen alle drei Mitglieder des Wahlausschusses teilnehmen, wobei eines im Verhinderungsfall durch einen Wahlhelfer vertreten werden kann.

Die Auswertung des Wahlergebnisses erfolgt unter Berücksichtigung von § 3 der Wahlordnung.

§ 14 Niederschrift des Wahlergebnisses

Nachdem ermittelt ist, welche Kandidaten als Sprecher bzw. Ersatzmitglieder gewählt worden sind, hat der Wahlausschuß in einer Niederschrift festzustellen:

1. Die Zahl der abgegebenen Stimmen,
2. die jedem Kandidaten zugefallene Stimmenzahl,
3. die Zahl der ungültigen Stimmen,
4. die Namen der in den Sprecherausschuß gewählten Sprecher,

5. ggf. besondere während der Wahl eingetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse.

Die Niederschrift ist vom Vorsitzenden des Wahlausschusses und von mindestens einem weiteren Mitglied des Ausschusses zu unterschreiben.

§ 15 Aufbewahrung der Wahlakten

Die Wahlakten werden vom Wahlausschuß dem Sprecherausschuß übergeben und von diesem bis zur Beendigung seiner Amtszeit aufbewahrt.

§ 16 Wahlanfechtung

Im Falle einer Wahlanfechtung ist auf Verlangen von wenigstens fünf wahlberechtigten Leitenden Angestellten eine Schiedskommission einzuberufen, welche die Frage der Wahlanfechtung entscheiden soll.

Der Antrag auf Wahlanfechtung ist binnen einer Ausschußfrist von zwei Wochen ab dem Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses schriftlich beim Wahlausschuß einzureichen. Dieser bestimmt die drei Mitglieder der Schiedskommission aus dem Kreis der Leitenden Angestellten - ohne gewählte oder die Wahl anfechtende Mitglieder - die an der Wahl teilgenommen haben, durch Losentscheid.

Arbeitspapier für die Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsführung der Olympia Werke AG, Wilhelmshaven und dem Sprecherausschuß der Leitenden Angestellten der Olympia Werke AG, Wilhelmshaven

Das BVG regelt die Vertretung der Arbeitnehmer - soweit sie nicht LA sind oder zur Geschäftsführung gehören - durch den Betriebsrat. Die Vertretung der LA hat im Gegensatz dazu noch keine gesetzliche Grundlage.

Um das Gleichbehandlungsprinzip zu wahren, haben die LA einen Sprecherausschuß gebildet. Der Sprecherausschuß hat das Ziel, die wirtschaftlichen, personellen und sozialen Belange der LA einheitlich zu vertreten. Er strebt daher eine Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung an, um die Realisierung dieser Ziele auf freiwilliger Basis zu erreichen.

Die Zielsetzung für die Zusammenarbeit wird im einzelnen wie folgt definiert:

1. Geltungsbereich

Der Sprecherausschuß vertritt nur LA im Sinne von § 5, Abs. 3 BVG. Solange eine gesetzliche oder gerichtliche Regelung fehlt, ist die Entscheidung des Unternehmens über die Anerkennung des LA maßgebend.

2. Vertretungsbereich des Sprecherausschusses

Die Geschäftsführung sieht den Sprecherausschuß als Vertretungsorgan der LA in wirtschaftlichen, personellen und sozialen Belangen an.

3. Zielsetzungen des Sprecherausschusses für die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung

- 3.1 Der Sprecherausschuß arbeitet im Rahmen der für die Arbeitsverhältnisse der Leitenden Angestellten geltenden besonderen Treue- und Fürsorgepflichten mit der Geschäftsführung vertrauensvoll im gemeinsamen Interesse zusammen. Der Sprecherausschuß vertritt die Interessen der LA in den Fragen, die die LA als Gesamtheit betreffen. Die Vertretung der Interessen eines einzelnen LA ist möglich, sofern dieser dies wünscht.
- 3.2 Zwischen Geschäftsführung und Sprecherausschuß sollen regelmäßig Besprechungen stattfinden. Diese können sowohl auf Wunsch der Geschäftsführung als auch des Sprecherausschusses einberufen werden.
- 3.3 Über die Gestaltung der Dienstverhältnisse der LA oder spezifischer Gruppen der LA werden der Sprecherausschuß und die Geschäftsführung Gespräche mit dem Ziel führen, darüber Einvernehmen herbeizuführen.

3.4 Die Geschäftsführung soll den Sprecherausschuß über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unterrichten.

3.5 Sind Änderungen betrieblicher oder organisatorischer Art erheblich, die die Interessen der LA betreffen, so sollen Geschäftsführung und Sprecherausschuß die Wirkungen dieser Maßnahmen gegenseitig besprechen, um etwaige wirtschaftliche oder persönliche Nachteile auszuheben und besten Kräfte zu verhindern.

Dies gilt auch für materielle Änderungen der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Neukonfektion und Veränderung bestehender Leistungs-, Beurteilungs- und Vergütungssysteme.

3.6 Vor Kündigung eines LA soll auf Wunsch des Betroffenen der Sprecherausschuß gehört werden.

4. Ausübung der Tätigkeit des Sprecherausschusses

4.1 Die Geschäftsführung verpflichtet sich, die Mitglieder des Sprecherausschusses wegen ihrer Tätigkeit nicht zu benachteiligen.

4.2 Sitzungen des Sprecherausschusses können während der Arbeitszeit stattfinden. Auf betriebliche Belange ist Rücksicht zu nehmen.

4.3 Die durch die Tätigkeit des Sprecherausschusses entstehenden notwendigen Kosten deckt das Unternehmen. Die erforderlichen Sachverständigen werden vom Unternehmen zur Verfügung gestellt.

4.4 Der Sprecherausschuß ist verpflichtet, über seine Kenntnisse der wirtschaftlichen Geschäftsführung ausdrücklich als Geschäftsverwendungsbedürftigkeit zu bescheinigen. Diese Bescheinigung ist zu bewahren. Diese Bescheinigung gilt nicht gegenüber anderen Mitgliedern des Sprecherausschusses.

5. Schlußbemerkung

Diees Arbeitspapier soll vorläufige Basis der Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Sprecherausschuß sein. Zeigen die praktischen Erfahrungen, die bei der Ausübung der Tätigkeit des Sprecherausschusses gewonnen werden, daß einzelne der definierten Zielsetzungen konfiguriert werden müssen, erfolgt in gemeinsamer Abstimmung eine Anpassung der Zielsetzungen.

Satzung der Mitgliederversammlung und des Sprecherausschusses
der leitenden Angestellten der Karl Schmidt GmbH (KS)

1. Die leitenden Angestellten von KS bilden einen Sprecherausschuss. Leitende Angestellte im Sinne dieses Statutes sind diejenigen Mitarbeiter von KS, die von der Geschäftsleitung als solche bezeichnet werden.
2. Der Sprecherausschuss besteht aus drei Mitgliedern, die in freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt werden. Ausserdem gehört der in den Aufsichtsrat gewählte Leitende dem Sprecherausschuss stets an.
Aussenwerke, die im Sprecherausschuss nicht vertreten sind, können einen Delegierten benennen. Delegierte können ohne Stimmrecht an allen Sitzungen des Sprecherausschusses teilnehmen, sind über alle Vorgänge laufend zu informieren und können ihrerseits Angelegenheiten ihres Werkes an den Sprecherausschuss herantragen.
3. Der Sprecherausschuss wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter.
Der Vorsitzende hat die Aufgabe, die Arbeit des Sprecherausschusses zu leiten, zu koordinieren und den Ausschuss nach aussen zu vertreten.
In dringenden Fällen ist er berechtigt, selbständig zu entscheiden, muss in solchen Fällen jedoch innerhalb von 2 Tagen den Sprecherausschuss informieren.
Ist der Vorsitzende verhindert, tritt der Stellvertreter an seine Stelle.
Der Sprecherausschuss kann durch einstimmigen Beschluss einzelne Aufgaben einem Mitglied übertragen; diese Übertragung ist durch Mehrheitsbeschluss widerrufbar.
Der Vorsitzende - im Verhinderungsfall sein Stellvertreter - ist zur Entgegennahme aller Erklärungen ermächtigt, die gegenüber dem Sprecherausschuss abzugeben sind.
Über die Sitzungen des Sprecherausschusses ist eine Niederschrift zu fertigen.
Der Sprecherausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung.
4. Die Wahl des Sprecherausschusses erfolgt für 3 Jahre. Der Ausschuss bleibt so lange im Amt, bis ein neuer Ausschuss gewählt worden ist, längstens jedoch 3 Monate über die Wahlzeit hinaus.
Ist ein Mitglied des Sprecherausschusses nicht nur vorübergehend verhindert oder scheidet es wegen Rücktritts, Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder aus anderen Gründen aus dem Sprecherausschuss aus, so rückt als Ersatzmann derjenige Bewerber nach, der bei der Wahl die nächsthöhere Stimmenzahl erreichte.

5. Der Sprecherausschuss hat folgende Aufgaben:

- a) Abschluss einer Rahmenvereinbarung mit der Geschäftsleitung, die die Rechtsstellung und die Mitwirkungsrechte des Sprecherausschusses im einzelnen regelt.
- b) Vertretung der gemeinsamen Interessen der leitenden Angestellten gegenüber der Geschäftsleitung.
- c) Vertretung der gemeinsamen Interessen der leitenden Angestellten in überbetrieblichen Gremien auf Konzernebene.

Der Sprecherausschuss verhält sich gegenüber anderen Arbeitnehmerorganisationen neutral. Zum Zwecke des Erfahrungsaustausches können sowohl mit den Gewerkschaften als auch mit Organisationen der leitenden Angestellten Gespräche geführt werden.

6. Im Rahmen seiner Kompetenz kann der Sprecherausschuss Rechte und Pflichten für die leitenden Angestellten begründen.
7. Mit Teilnahme an der Wahl bekundet jeder leitende Angestellte, dass er dem gewählten Sprecherausschuss die Vollmacht erteilt, im Rahmen dieser Satzung und weiterer von der Mitgliederversammlung getroffener Beschlüsse tätig zu werden.
8. Mindestens einmal jährlich findet eine Versammlung aller leitenden Angestellten statt (Mitgliederversammlung), die der Sprecherausschuss vorzubereiten und in der er über seine Tätigkeit umfassend zu berichten hat.
Die Einladung hierzu muss 4 Wochen vorher unter Angabe der Tagesordnung ergehen. Auf Verlangen von mindestens 20 % der wahlberechtigten Mitglieder hat der Sprecherausschuss eine ausserordentliche Mitgliederversammlung einzuberufen.
Soweit nichts Abweichendes vereinbart ist, fasst die Mitgliederversammlung ihre Beschlüsse mit der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Die Mitgliederversammlung ist beschlussfähig, wenn mindestens 1/3 der stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist.
Jedes Mitglied ist berechtigt, im Abwesenheitsfalle seine Stimme schriftlich einem anderen Mitglied zu übertragen. Jedes Mitglied darf jedoch insgesamt höchstens 5 Stimmrechte (einschl. der eigenen) ausüben.
9. Die Mitgliederversammlung erlässt eine Wahlordnung, die für alle künftigen Wahlen massgebend ist.

Wahlordnung zum Sprecherausschuss
der leitenden Angestellten der Karl Schmidt GmbH (KS)

1. Der Wahlausschuss wird jeweils auf einer Versammlung der Leitenden bestellt. Er hat die Aufgabe, die Wahlbriefe entgegenzunehmen, auszuzählen und das Wahlergebnis festzustellen. Ihm sollen keine Wahlkandidaten angehören.
2. Wahlberechtigt und wählbar sind alle leitenden Angestellten von KS, die als solche von der Geschäftsleitung eingestuft worden sind und sich in ungekündigter Stellung befinden.
3. Die Wahl erfolgt als Briefwahl in der 16. Woche 1980. Gültig sind alle abgegebenen Stimmen, die bis spätestens 18.4.1980, 16.00 h, beim Wahlausschuss eingegangen sind. Die Auszählung erfolgt durch den Wahlausschuss (Ziffer 1) unmittelbar danach in der Weise, dass nach Öffnung des Wahlbriefes zunächst die Wahlerklärungen zu prüfen sind und erst danach und getrennt davon die Kuverts mit den Wahlzetteln geöffnet werden dürfen.
4. Jeder Wahlberechtigte hat 3 Stimmen. Für jeden Kandidaten kann nur eine Stimme abgegeben werden.
5. Für die Briefwahl sind die jedem Wahlberechtigten bis zum Ablauf der 15. Woche zur Verfügung gestellten Unterlagen zu verwenden. Diese bestehen aus:
 - a) Liste der Kandidaten (Wahlzettel);
 - b) handschriftlich zu unterschreibende Erklärung des Wahlberechtigten, dass er den Wahlzettel eigenhändig ausgefüllt hat (Wahlerklärung);
 - c) einem neutralen Kuvert, in das der Wahlzettel eingelegt wird;
 - d) einem voradressierten Kuvert ("Wahlausschuss - Werk Neckarsulm"), in das das neutrale Kuvert mit dem Wahlzettel und die Wahlerklärung einzulegen sind.
6. Vorschlagslisten sind zu Händen des Wahlausschusses bis spätestens 9. April 1980, 12.00 h, einzureichen. Eine Vorschlagsliste darf höchstens 6 Kandidaten enthalten. Jede Vorschlagsliste muss von mindestens 5 Wahlberechtigten unterzeichnet sein. Jeder Wahlberechtigte darf nur auf einer einzigen Vorschlagsliste unterzeichnen.
7. Gewählt sind nach Massgabe von Ziffer 2 der Satzung diejenigen Bewerber, die die meisten Stimmen auf sich vereinen. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.
8. Soweit in dieser Wahlordnung nicht abweichend geregelt, gilt im übrigen für die Beschlussfassung innerhalb des Wahlausschusses und für die Durchführung der Wahl die Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz vom 16.1.1972.
9. Zusammen mit der Wahl der Mitglieder des Sprecherausschusses können weitere Abstimmungen erfolgen.

1. Wahl des Sprecherausschusses der Leitenden Angestellten

Es sind 7 gültige Vorschlagslisten eingegangen.
17 Kandidaten wurden (teilweise mehrfach) benannt.
Sie finden sie auf dem Wahlzettel.

Beiliegend erhalten Sie:

Wahlzettel
Wahlerklärung
grünes Kuvert
blaues Kuvert.

Jeder Wahlberechtigte hat 5 Stimmen, darf also höchstens 5 der auf dem Wahlzettel aufgeführten Kandidaten ankreuzen.

Stimmen dürfen nicht gehäuft, neue Kandidaten dürfen nicht hinzugesetzt werden.

Wenn Sie für den Ihnen bereits vorliegenden Entwurf eines Organisationsstatutes als erster Grundlage für die Arbeit des neuen Sprecherausschusses sind, so kreuzen Sie, bitte, zusätzlich den betreffenden Kreis an.

Wahlvorgang:

1. Wahlzettel ausfüllen
2. Wahlzettel in blauen Umschlag einlegen
3. Wahlerklärung ausfüllen
4. Das blaue Kuvert und die Wahlerklärung in das grüne Kuvert einlegen.
5. Grünes Kuvert per Post oder Hauspost so rechtzeitig absenden, daß es bis 3.12.1976, 16.00 h, in der Registratur des Werkes Neckarsulm eingegangen ist.

Der Wahlvorstand (Herren Oberhardt, Pichura, Ziesler) wird am 3.12.1976 nach 16.00 h mit der Auszählung beginnen. Die Auszählung erfolgt im Büro von Herrn Pichura (wohin auch seitens der Registratur die eingehenden Wahlbriefe geleitet werden) und ist für KS-Mitarbeiter öffentlich.

Gemäß Zif. 4, Abs. 2, der Wahlordnung werden die Mitglieder des Wahlvorstandes zunächst jeweils das grüne Kuvert öffnen und das blaue Kuvert und die Wahlerklärung entnehmen. Ist die Wahlerklärung ordnungsgemäß ausgefüllt, so wird das dazugehörige (unbeschriftete) blaue Kuvert getrennt abgelegt. Erst nach Prüfung aller Wahlerklärungen werden die blauen Kuverts geöffnet und die Stimmen ausgezählt.

Das Wahlergebnis wird nach Feststellung durch den Wahlvorstand den gewählten Kandidaten sowie den Mitgliedern des vorbereitenden Ausschusses vorab telefonisch sowie schriftlich mitgeteilt (mit der Bitte um entsprechende Bekanntgabe).

Im Werk Neckarsulm erfolgt außerdem ein Anschlag am Schwarzen Brett beim Haupteingang zum Verwaltungsgebäude (Pforte).

Der Wahlausschuß

i.A.

Zwischen der

Wacker-Chemie GmbH, München, und den von ihr vertretenen
inländischen Tochtergesellschaften

und dem

Konzernsprecherausschuß der leitenden Angestellten
des Wacker-Konzerns

wird folgende

V e r e i n b a r u n g

geschlossen:

Das Betriebsverfassungsgesetz (BVG) erkennt die leitenden Angestellten wegen ihrer besonderen Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung der Unternehmen als eigenständige Gruppe innerhalb der Arbeitnehmer an.

In Beratungen zwischen der Geschäftsleitung der Wacker-Chemie GmbH und Vertretern der leitenden Angestellten aus dem Konzern wurden die Grundlagen für diese Vereinbarung erarbeitet.

Beide Vertragspartner gehen davon aus, daß durch die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Geschäftsleitungen bzw. Werkleitungen und den Sprecherausschüssen eine Verbesserung der gegenseitigen Information und eine Freisetzung weiterer Aktivitäten zum Wohle des Konzerns und aller beteiligten Personengruppen erreicht werden kann.

1. Vertretung der leitenden Angestellten

1. 1.

In den Unternehmensteilen der Wacker-Chemie GmbH und ihrer inländischen Tochtergesellschaften mit in der Regel mindestens fünf leitenden Angestellten werden Sprecherausschüsse gewählt.

Die leitenden Angestellten

- der Verkaufsbüros der Wacker-Chemie GmbH,
- der Unternehmensteile der Wacker-Chemie GmbH,
- der inländischen Tochtergesellschaften der Wacker-Chemie GmbH und deren Unternehmensteile

mit in der Regel weniger als fünf leitenden Angestellten sind bei ihren Hauptverwaltungen wahlberechtigt und wählbar.

1. 2.

Der Sprecherausschuß besteht in Unternehmensteilen mit

- 5 - 20 leitenden Angestellten aus 1 Person (Sprecher),
- 21 - 50 leitenden Angestellten aus 3 Mitgliedern,
- 51 - 150 leitenden Angestellten aus 5 Mitgliedern und
- 151 - 300 leitenden Angestellten aus 7 Mitgliedern.

1. 3.

Die einzelnen Berufsgruppen sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Sprecherausschuß vertreten sein. Eine Minderheitenschutzregelung ist Bestandteil der Wahlordnung.

1. 4.

Die Aufgaben der Interessenverbände der leitenden Angestellten, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen aller ihrer Mitglieder, sowie die Rechte anderer Vertretungsorgane der Belegschaft werden durch diese Vereinbarung nicht berührt.

2. Abgrenzung der leitenden Angestellten

Im Sinne dieser Vereinbarung ist leitender Angestellter, wer als solcher durch die Wacker-Chemie GmbH oder eine ihrer inländischen Tochtergesellschaften gemäß § 5 Abs. 3 BVG durch Dienstvertrag oder durch ein besonderes Schreiben bestätigt wurde.

3. Wahl des Sprecherausschusses

3. 1.

Der Sprecherausschuß wird in freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

3. 2.

Wahlberechtigt sind alle leitenden Angestellten.

3. 3.

Wählbar sind alle leitenden Angestellten, die der Wacker-Chemie GmbH oder einer ihrer inländischen Tochtergesellschaften mindestens 12 Monate angehören und sich nicht in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befinden.

3. 4.

Das Wahlverfahren wird in der Wahlordnung geregelt.

4. Amtstätigkeit des Sprecherausschusses

- 4. 1.

Die Amtszeit des Sprecherausschusses beträgt 3 Jahre. Sie beginnt mit dem Tage der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt ein Sprecherausschuß noch besteht, mit dem Ablauf von dessen Amtszeit.

4. 2.

Scheidet ein Sprecher aus dem Sprecherausschuß aus und wurde kein Ersatzmann gewählt, so wählt die Versammlung der leitenden Angestellten innerhalb von 2 Monaten nach dem Ausscheiden einen Nachfolger gemäß der Wahlordnung.

4. 3.

Der Sprecherausschuß wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Ist nur ein Sprecher zu wählen, so ist Stellvertreter der Ersatzmann, soweit ein solcher gewählt wurde.

4. 4.

Die Sprecher führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden.

4. 5.

Es wird gewährleistet, daß die Sprecher die Aufgaben, die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihres Amtes erforderlich sind, während der Arbeitszeit durchführen können.

4. 6.

Die durch die Tätigkeit der Sprecher entstehenden Kosten trägt das jeweilige Unternehmen. Dieses stellt auch die erforderlichen sachlichen Mittel. Die Einzelheiten werden zwischen dem Unternehmen und dem Sprecherausschuß festgelegt.

5. Aufgaben, Befugnisse und Pflichten des Sprecherausschusses

5. 1.

Spätestens vier Wochen nach dem Wahltag hat der Wahlausschuß die Mitglieder des Sprecherausschusses zur Wahl des Vorsitzenden und dessen Stellvertreters einzuberufen. Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende des Sprecherausschusses an. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Sitzung. Die Mitglieder des Sprecherausschusses sind von ihm rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden.

Die Sitzungen des Sprecherausschusses sind nicht öffentlich.

Der Sprecherausschuß hat bei der Anberaumung von Sitzungen auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen.

5. 2.

Zusammenkünfte von Geschäfts- bzw. Werkleitung mit dem Sprecher-ausschuß sind jeweils nach Notwendigkeit auf Wunsch eines der Gesprächspartner nach Terminabstimmung einzuberufen.

Die Tagesordnung wird im Einvernehmen zwischen der Geschäfts- bzw. Werkleitung und dem Sprecherausschuß festgelegt.

In beiderseitigem Einvernehmen können Fachleute zur Erörterung von Einzelfragen hinzugezogen werden.

5. 3.

Der Sprecherausschuß vertritt die sozialen, personellen und wirtschaftlichen Belange der leitenden Angestellten in ihrer Gesamtheit und wird in Angelegenheiten einzelner leitender Angestellter auf deren Antrag tätig.

5. 4.

Die Geschäfts- bzw. Werkleitung und der Sprecherausschuß erörtern bzw. beraten Angelegenheiten, die die leitenden Angestellten als Gesamtheit betreffen, und können Vereinbarungen abschließen. Hat der Inhalt der zu treffenden Vereinbarung überörtliche Bedeutung, so schließt die Geschäftsleitung mit den Sprecherausschüssen derjenigen Unternehmensteile, die von der Regelung berührt sind, die Vereinbarung ab. Wenn es sich um Angelegenheiten handelt, die über ein Unternehmen hinausgreifen, so schließt die Geschäftsleitung der Wacker-Chemie GmbH für sich und/oder namens und im Auftrag der betroffenen Tochtergesellschaft(en) die Vereinbarung mit dem Konzernsprecherausschuß ab.

5. 5.

Der Sprecherausschuß hat im Bereich der leitenden Angestellten folgende Rechte:

- Beratungsrecht in Personalangelegenheiten einzelner leitender Angestellter auf Antrag des Betroffenen, insbesondere bei Versetzung und Kündigung;
- Informations- und Anhörungsrecht vor jeder Kündigung;
- Informations- und Anhörungsrecht bei der Personalplanung;
- Beratungsrecht in sozialen Angelegenheiten;
- Informations- und Anhörungsrecht in wirtschaftlichen und organisatorischen Angelegenheiten des Unternehmens;
- Beratungsrecht in Angelegenheiten der Fort- und Weiterbildung.

5.6.

Der Vorsitzende des Sprecherausschusses hat in Grenzfällen vor der Bestätigung eines Angestellten als leitender Angestellter ein Beratungsrecht.

5.7.

Die Sprecher sind verpflichtet, über vertrauliche Angaben oder Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Sprecherausschuß oder zum Konzernsprecherausschuß bekannt geworden und von der Geschäfts- bzw. Werkleitung als geheimzuhalten bezeichnet worden sind, Stillschweigen, auch nach Ausscheiden aus dem Amt als Sprecher, zu wahren. Die Verschwiegenheitspflicht gilt nicht gegenüber Sprechern.

5.8.

Über jede Sitzung des Sprecherausschusses soll eine Niederschrift aufgenommen werden. Hat ein Vertreter der Geschäfts- bzw. Werkleitung an der Sitzung teilgenommen, so muß eine Niederschrift angefertigt, in der entsprechende Teil der Niederschrift zur Unterzeichnung vorgelegt und eine Abschrift ausgehändigt werden.

6. Versammlung der leitenden Angestellten

6.1.

Der Vorsitzende des Sprecherausschusses beruft mindestens einmal im Jahr die leitenden Angestellten nach Terminabstimmung mit der Geschäfts- bzw. Werkleitung zur Versammlung ein.

Die Geschäfts- bzw. Werkleitung ist unter Mitteilung der Tagesordnung zu der Versammlung einzuladen. Vertreter der Geschäfts- bzw. Werkleitung sind berechtigt, in der Versammlung zu sprechen.

6. 2.

Die Versammlungen dienen der gegenseitigen Information und der Aussprache über Angelegenheiten der leitenden Angestellten und des Unternehmens. Sie können dem Sprecherausschuß Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen.

7. Rechte der leitenden Angestellten

Die leitenden Angestellten haben die gleichen Individualrechte wie andere Arbeitnehmer (§§ 81 - 84 BVG).

8. Konzernsprecherausschuß

8. 1.

Die Sprecherausschüsse der einzelnen Unternehmensteile entsenden entsprechend ihrer Mitgliederzahl

für 1 - 3 Mitglieder 1 Vertreter,
für 5 Mitglieder 3 Vertreter und
für 7 Mitglieder 5 Vertreter

in den Konzernsprecherausschuß.

8. 2.

Für die Behandlung von Angelegenheiten, die die leitenden Angestellten im Konzern oder in mehreren Gesellschaften betreffen, ist der Konzernsprecherausschuß zuständig.

8. 3.

Hinsichtlich der Amtstätigkeit und der Aufgaben gelten sinngemäß die Regelungen für den Sprecherausschuß.

8. 4.

Die Geschäftsleitung der Wacker-Chemie GmbH und der Konzernsprecher-ausschuß kommen regelmäßig zu gemeinsamen Gesprächen zusammen. Als regelmäßig wird ein zeitlicher Abstand von etwa 3 Monaten zwischen zwei Gesprächen angesehen.

Die Tagesordnung wird im Einvernehmen zwischen der Geschäftsleitung der Wacker-Chemie GmbH und dem Konzernsprecher-ausschuß festgelegt.

Die Geschäftsleitung der Wacker-Chemie GmbH unterrichtet den Konzernsprecher-ausschuß über die wirtschaftliche Lage und die Entwicklung des Gesamtunternehmens.

8. 5.

Die Geschäftsleitung der Wacker-Chemie GmbH und der Konzernsprecher-ausschuß beraten im Rahmen des § 5 Abs. 3 EVG über die Merkmale, nach denen sich die Zugehörigkeit zum Kreis der leitenden Angestellten bemißt.

9. Außerordentliche Zusammenkünfte der Organe der leitenden Angestellten

Außerordentliche Zusammenkünfte der Organe der leitenden Angestellten müssen auf Verlangen von einem Drittel der Mitglieder einberufen werden.

10. Schlußbestimmungen

10.1.

Diese Vereinbarung gilt ab sofort.

10. 2.

Geschäfts- und Werkleitungen können sich im Rahmen dieser Vereinbarung durch Beauftragte vertreten lassen.

10. 3.

Die Vereinbarung tritt bei etwaiger künftiger gesetzlicher Regelung von Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten außer Kraft.

Die Vereinbarung kann geändert oder ergänzt werden, wenn es praktische Erfahrungen wünschenswert erscheinen lassen. Solange keine Einigung zustande kommt, gilt die Vereinbarung weiter.

München, den 20. Juni 1973

WACKER - C H E M I E
G M B H

Konzernsprecherausschuß

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Clemens, Gerstein, Maaß, Dr. George, Pohlmann, Keller, Dr. Faltlhauser, Berger, Seehofer, Kraus, Schulhoff, Biehle, Jäger (Wangen), Eylmann, Dr. Kunz (Weiden), Kolb, Louven, Rossmann, Dr. Bugl, Schneider (Idar-Oberstein), Echternach, Pesch, Lintner, Seesing, Austermann, Schulze (Berlin), Höffkes, Frau Rönsch, Magin, Dr.-Ing. Oldenstädt, Dr. Riedl (München), Müller (Wesseling), Lowack, Pfeffermann, Müller (Remscheid), Dr. Möller, Sauer (Stuttgart), Glos und der Fraktion der CDU/CSU sowie der Abgeordneten Frau Dr. Adam-Schwaetzer, Cronenberg (Arnsberg), Frau Seiler-Albring, Frau Dr. Segall, Dr. Graf Lambsdorff, Dr. Haussmann, Beckmann, Dr. Feldmann, Wolfram (Göttingen) und der Fraktion der FDP

Entwurf eines Gesetzes zur Verstärkung der Minderheitenrechte in den Betrieben und Verwaltungen (MindRG)

A. Problem

Ziel des Gesetzentwurfs ist es, die Rechte der Minderheiten in den Betrieben und Verwaltungen zu verstärken. Das Betriebsverfassungsgesetz und das Bundespersonalvertretungsgesetz tragen dem Minderheitenrecht nicht in ausreichendem Maße Rechnung.

Besonders gravierende Mängel weist das 1972 umfassend novellierte Betriebsverfassungsgesetz auf: Bei der Besetzung des Betriebsausschusses sowie der weiteren Ausschüsse und bei den Freistellungen kann die Mehrheit im Betriebsrat ihren Willen ohne Rücksicht auf die berechtigten Interessen der Minderheit durchsetzen. Durch den Mißbrauch von Unterschriftenquoten für Wahlvorschläge zu den Betriebsratswahlen sowie infolge einer fehlenden Kontrolle der oft einseitig durch die im Betrieb dominierende Gewerkschaft besetzten Wahlvorstände wird den Minderheiten eine ihrer zahlenmäßigen Stärke entsprechende Repräsentanz im Betriebsrat häufig verwehrt.

Das Bundesverfassungsgericht hat das im Bundespersonalvertretungsgesetz vorgeschriebene Unterschriftenquorum für Wahlvorschläge der Beschäftigten für verfassungswidrig und nichtig erklärt. Da das Betriebsverfassungsgesetz das gleiche

Quorum enthält, zwingt die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts den Gesetzgeber zu einer verfassungskonformen Neuregelung in beiden Gesetzen, die dem Grundsatz der Wahlgleichheit und dem Ziel des Wahlschutzes gleichermaßen Rechnung trägt.

Die besondere Rolle der Leitenden Angestellten in der betrieblichen Ordnung hat der Gesetzgeber im Betriebsverfassungsgesetz 1972 und im Mitbestimmungsgesetz 1976 anerkannt. Er hat jedoch bewußt die Vertretung der Leitenden Angestellten offengehalten und der weiteren Entwicklung überlassen. Seitdem haben sich die freiwillig gebildeten und von der Rechtsprechung für zulässig gehaltenen Sprecherausschüsse in den Betrieben bewährt.

Die strukturelle Entwicklung in den Unternehmen hat dazu geführt, daß die Leitenden Angestellten ihre Belange und Interessen immer weniger individuell regeln können. Nicht zuletzt das Einbeziehen kollektiver Regelungen in den individualrechtlich gestalteten Bereich der Leitenden Angestellten hat bedingt, daß die Leitenden Angestellten als eigenständige soziale Arbeitnehmergruppe gesehen werden. Dies hat der Gesetzgeber im Mitbestimmungsgesetz 1976 anerkannt, indem er den Leitenden Angestellten mindestens einen obligatorischen Aufsichtsratssitz zuwies. Eine konsequente Fortführung dieser gesetzgeberischen Entscheidung auf Unternehmensebene liegt für die betriebsverfassungsrechtliche Ebene in der gesetzlichen Verankerung von Sprecherausschüssen.

B. Lösung

Mit der Novellierung der Wahlvorschriften wird das Minderheitenrecht konkurrierender Gewerkschaften im Betriebsverfassungsgesetz und im Bundespersonalvertretungsgesetz gewährleistet und die Ausübung des Wahlvorschlagsrechts der Beschäftigten erleichtert. Außerdem wird das Selbstbestimmungsrecht der Gruppen der Arbeiter und Angestellten verstärkt.

Der Entwurf enthält auch Vorschriften, die die Errichtung von Sprecherausschüssen für Leitende Angestellte regeln. Es ist Zweck des Gesetzes, eine Grundlage für die Vertretung der Gruppen- und Einzelbelange der Leitenden Angestellten zu schaffen, ohne die im Betriebsverfassungsgesetz verankerten Befugnisse des Betriebsrates zu beschneiden. Es wird vielmehr von einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Betriebsrat und Sprecherausschuß ausgegangen. Im einzelnen enthält der Entwurf Regelungen über die Bildung, die Aufgaben und Befugnisse, die Größe und Amtszeit und die Wahl des Sprecherausschusses.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

Für die Gemeinden entstehen keine, für den Bund und die Länder nur unerhebliche Kosten. Der Gesetzentwurf wird sich auf Einzelpreise und Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, nicht nennenswert auswirken.

Entwurf eines Gesetzes zur Verstärkung der Minderheitenrechte in den Betrieben und Verwaltungen (MindRG)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

(1) Das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13), zuletzt geändert durch Artikel 238 des Gesetzes vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469), wird wie folgt geändert:

1. § 14 wird wie folgt geändert:

a) Absätze 5 bis 7 werden wie folgt gefaßt:

„(5) Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen.

(6) Jeder Wahlvorschlag der Arbeitnehmer muß mindestens von einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein; in Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern genügt die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte, bei bis zu zwanzig wahlberechtigten Gruppenangehörigen genügt die Unterzeichnung durch zwei wahlberechtigte Gruppenangehörige. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch fünfzig wahlberechtigte Gruppenangehörige.

(7) Ist nach Absatz 2 gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muß jeder Wahlvorschlag von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer unterzeichnet sein; Absatz 6 gilt entsprechend.“

b) Nach Absatz 7 wird angefügt:

„(8) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muß von zwei Beauftragten unterzeichnet sein.“

2. § 16 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann zusätzlich einen dem Betrieb angehörigen Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden.“

3. In § 26 Abs. 2 Satz 1 werden die Worte „mehr als“ durch das Wort „mindestens“ ersetzt.

4. § 27 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 werden folgenden Sätze angefügt:

„Die weiteren Ausschußmitglieder werden vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Die Abberufung eines weiteren Ausschußmitglieds erfolgt

durch Beschluß des Betriebsrats, der in geheimer Abstimmung gefaßt wird und einer Mehrheit von drei Vierteln der Betriebsratsmitglieder bedarf.“

b) Absatz 2 Satz 3 wird wie folgt geändert:

aa) Im ersten Halbsatz wird das Wort „fünf“ durch das Wort „drei“ ersetzt.

bb) Im zweiten Halbsatz werden die Worte „mehr als“ durch das Wort „mindestens“ ersetzt.

c) Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Die Abberufung eines von einer Gruppe gewählten Vertreters für den Betriebsausschuß erfolgt durch Beschluß der Mitglieder dieser Gruppe; Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.“

5. § 28 Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:

„(1) Ist ein Betriebsausschuß gebildet, so kann der Betriebsrat weitere Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen. Für die Wahl und Abberufung der Mitglieder der Ausschüsse gilt § 27 Abs. 1 Satz 3 und 4 und Abs. 2 Satz 4 entsprechend. Soweit den Ausschüssen bestimmte Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden, gilt § 27 Abs. 3 Satz 2 bis 4 entsprechend.“

6. § 38 Abs. 2 wird wie folgt gefaßt:

„(2) Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden nach Beratung mit dem Arbeitgeber vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Die Gruppen sind entsprechend dem Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat zu berücksichtigen. Gehört jeder Gruppe im Betriebsrat mindestens ein Drittel der Mitglieder an, so wählt jede Gruppe die auf sie entfallenden freizustellenden Betriebsratsmitglieder. Der Betriebsrat hat die Namen der Freizustellenden dem Arbeitgeber bekanntzugeben. Hält der Arbeitgeber eine Freistellung für sachlich nicht vertretbar, so kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Bestätigt die Einigungsstelle die Bedenken des Arbeitgebers, so hat sie bei der Bestimmung eines anderen freizustellenden Betriebsratsmitglieds auch den Minderheitenschutz im Sinne der Sätze 1 und 2 zu beachten. Ruft der Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht an, so gilt sein Einverständnis mit den Freistellungen nach Ablauf der zweiwöchigen Frist als erteilt. Für die Abberufung gilt § 27 Abs. 1 Satz 4 und Abs. 2 Satz 4 entsprechend.“

7. § 47 Abs. 2 Satz 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Im ersten Halbsatz wird das Wort „fünf“ durch das Wort „drei“ ersetzt.
 - b) Im zweiten Halbsatz werden die Worte „mehr als“ durch das Wort „mindestens“ ersetzt.
8. § 51 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Angaben „§§ 28, 30“ durch die Angaben „§ 28 Abs. 1 Satz 1 und 3, Abs. 2 und 3, §§ 30“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 wird die Angabe „§ 27 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 27 Abs. 1 Satz 1 und 2“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Worte „mehr als“ durch das Wort „mindestens“ ersetzt.
 - bb) In Satz 5 wird das Wort „fünf“ durch das Wort „drei“ ersetzt.
9. In § 55 Abs. 1 Satz 3 wird das Wort „fünf“ durch das Wort „drei“ ersetzt.
10. In § 59 Abs. 1 werden die Angaben „§§ 28, 30“ durch die Angaben „§ 28 Abs. 1 Satz 1 und 3, Abs. 2 und 3, §§ 30“ ersetzt.
11. § 63 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 werden die Worte „nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl“ gestrichen.
 - b) In Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „§ 14 Abs. 4“ durch die Angabe „§ 14 Abs. 3, 4“ ersetzt.
12. In § 116 Abs. 2 Nr. 5 wird die Angabe „§ 14 Abs. 5“ durch die Angabe „§ 14 Abs. 5 Satz 2 erster Halbsatz und Satz 3“ ersetzt.

(2) Die in Absatz 1 Nr. 1, 2 und 11 genannten Vorschriften sind in geänderter Fassung erstmalig anzuwenden, wenn Betriebsräte und Jugendvertretungen nach Inkrafttreten dieses Gesetzes gewählt werden. Die in Absatz 1 Nr. 3 bis 7, Nr. 8 Buchstabe b und Nr. 9 genannten Vorschriften sind in geänderter Fassung erstmalig anzuwenden, wenn Betriebsräte nach Inkrafttreten dieses Gesetzes gewählt worden sind oder ihre Amtszeit nach diesem Zeitpunkt beginnt.

Artikel 2

Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 15. Juli 1984 (BGBl. I S. 998), wird wie folgt geändert:

1. § 19 wird wie folgt geändert:
 - a) Absätze 4 und 5 werden wie folgt gefaßt:

„(4) Zur Wahl des Personalrates können die wahlberechtigten Beschäftigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften

Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten muß von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Gruppenangehörige. Die nach § 14 Abs. 3 nicht wählbaren Beschäftigten dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterzeichnen.

(5) Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muß jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet sein; Absatz 4 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.“

- b) Nach Absatz 8 wird angefügt:

„(9) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muß von zwei Beauftragten unterzeichnet sein.“

2. § 46 Abs. 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Mitglieder des Personalrates sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder hat der Personalrat zunächst die nach § 32 Abs. 2 gewählten Vorstandsmitglieder, sodann die nach § 33 gewählten Ergänzungsmitglieder und schließlich weitere Mitglieder zu berücksichtigen. Bei weiteren Freistellungen sind die auf die einzelnen Wahlvorschlagslisten entfallenden Stimmen nach dem Grundsatz der Verhältniswahl zu berücksichtigen. Dabei sind die nach Satz 2 freigestellten Vorstandsmitglieder von den auf jede Wahlvorschlagsliste entfallenden Freistellungen abzuziehen. Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges führen.“

Artikel 3

Gesetz über die Errichtung von Sprecher- ausschüssen für Leitende Angestellte (SprALAG)

§ 1

(1) Zur Wahrnehmung der Belange der Leitenden Angestellten werden in Betrieben mit in der Regel mindestens zehn Leitenden Angestellten Sprecher-ausschüsse der Leitenden Angestellten gebildet.

(2) Untergliedert sich ein Unternehmen betriebsübergreifend kraft Organisation in Aufgabenbereiche, die in sich geschlossen sind und von einem Mitglied des gesetzlichen Vertretungsorgans des Unternehmens selbständig geleitet werden, so treten diese Aufgabenbereiche an die Stelle der Betriebe, wenn jeder Leitende Angestellte einem dieser Aufgabenbereiche zugeordnet ist und wenn die Mehrheit aller Leitenden Angestellten des Unternehmens vor der Wahl beschließt, ausschließlich Sprecherausschüsse für die Aufgabenbereiche des Unternehmens zu bilden (Bereichssprecherausschüsse).

(3) Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, so gilt Absatz 2 für die Bildung eines ausschließlichen Sprecherausschusses für das Unternehmen (Unternehmenssprecherausschuß) entsprechend. § 12 Abs. 1 findet keine Anwendung.

(4) Die gemäß Absatz 2 oder 3 beschlossene Organisationsform des Sprecherausschusses gilt bis zu einer anderweitigen Beschlußfassung anläßlich einer Neuwahl.

§ 2

(1) Der Sprecherausschuß arbeitet mit dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat vertrauensvoll unter Beachtung der geltenden Gesetze und Tarifverträge zum Wohl des Betriebes zusammen.

(2) Der Sprecherausschuß hat Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebes beeinträchtigt werden. Er hat jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen.

(3) Leitende Angestellte, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben und Ämter übernehmen, sind an Weisungen nicht gebunden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

§ 3

(1) Wahlberechtigt sind alle Leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes.

(2) Wählbar sind alle Wahlberechtigten mit Ausnahme derjenigen, die

- a) sich noch in der Probezeit befinden,
- b) sich im gekündigten Arbeitsverhältnis befinden,
- c) aufgrund generellen Auftrags des Arbeitgebers Gesprächspartner des Sprecherausschusses der Leitenden Angestellten sind,
- d) nach § 6 Abs. 2 Satz 1 des Mitbestimmungsgesetzes nicht zu Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer gewählt werden können.

(3) Die Wahlberechtigung eines Leitenden Angestellten im Sinne des Absatzes 1 stellen je ein Vertreter des Arbeitgebers, des Sprecherausschusses und des Betriebsrates unter Beachtung des organisatorischen und funktionellen Aufbaus des Unternehmens und des Betriebes sowie der hierzu ergangenen Organisationsrichtlinien und Stellenbeschreibungen gemeinsam fest. Kommt eine Einigung nicht zustande, trifft der Arbeitgeber die Entscheidung über die Zuordnung. Die Entscheidung ist schriftlich unter Darlegung der Gründe dem Betroffenen, dem Sprecherausschuß und dem Betriebsrat mitzuteilen. Gegen die Entscheidung des Arbeitgebers kann das Arbeitsgericht innerhalb eines Monats nach Zugang der Mitteilung von einem der Beteiligten angerufen werden.

§ 4

(1) Der Sprecherausschuß besteht in Betrieben mit in der Regel

bis zu 20 Leitenden Angestellten	aus einer Person (Sprecher der Leitenden Angestellten),
21 bis 100 Leitenden Angestellten	aus drei Mitgliedern,
101 bis 300 Leitenden Angestellten	aus fünf Mitgliedern,
über 300 Leitenden Angestellten	aus sieben Mitgliedern.

(2) In Betrieben mit in der Regel weniger als zehn Leitenden Angestellten wählen diese bei dem räumlich nächstgelegenen Betrieb des Unternehmens, der die Voraussetzungen nach § 1 erfüllt, mit.

(3) Die Amtszeit des Sprecherausschusses beträgt drei Jahre. Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses und endet regelmäßig mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der folgenden Wahl.

§ 5

(1) Die Mitglieder des Sprecherausschusses werden von den Leitenden Angestellten in freier, gleicher, allgemeiner, geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) Die Wahl erfolgt als Persönlichkeitswahl. Gewählt sind die Bewerber mit den höchsten Stimmenzahlen. Bei Stimmengleichheit entscheidet der Wahlvorstand durch das Los. Briefwahl ist zulässig.

(3) Der Sprecherausschuß bestellt spätestens acht Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit einen aus mindestens drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand. Der Wahlvorstand wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden. Beschlüsse des Wahlvorstandes bedürfen der Mehrheit der anwesenden Mitglieder. Der Wahlvorstand hat folgende Aufgaben:

- a) Vorbereitung und Leitung der Wahl, Bestimmung des Wahltages;
- b) Aufstellung der Wählerlisten und Mitteilung an jeden wahlberechtigten Leitenden Angestellten über den Termin der Wahl, verbunden mit der Aufforderung, innerhalb der vom Wahlvorstand festgelegten Frist, Wahlvorschläge beim Wahlvorstand einzureichen, die von mindestens 5 v. H. oder 50 der wahlberechtigten Leitenden Angestellten unterzeichnet sein müssen. Den Wahlvorschlägen ist die Erklärung der Kandidaten beizufügen, daß sie zur Kandidatur bereit sind;
- c) Übersendung des Wahlscheins an jeden Wahlberechtigten mit Angabe der Kandidaten sowie der Zahl der zu wählenden Mitglieder und des Zeitpunkts sowie des Orts der Wahl;
- d) Feststellung und Bekanntgabe des Wahlergebnisses

(4) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses beim zuständigen Arbeitsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstößen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens drei wahlberechtigte Leitende Angestellte und der Arbeitgeber. Wird die Wahl erfolgreich angefochten, endet die Amtszeit des Sprecherausschusses mit Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung.

(5) Niemand darf die Wahl behindern. Insbesondere darf kein Leitender Angestellter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. Niemand darf die Wahl durch Zusage oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen. § 119 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend.

(6) Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber.

(7) Ist ein gewähltes Mitglied des Sprecherausschusses nicht nur vorübergehend verhindert oder scheidet es aus dem Sprecherausschuß aus, so rückt ein Ersatzmitglied nach. Die Reihenfolge der Ersatzmitglieder bestimmt sich nach der Höhe der erreichten Stimmenzahlen der nicht gewählten Bewerber, bei denen im Zeitpunkt des Nachrückens die Wählbarkeitsvoraussetzungen gegeben sind.

§ 6

(1) Nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses konstituiert sich der Sprecherausschuß und wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter. Bei Verhinderung des Vorsitzenden nimmt der Stellvertreter dessen Aufgabe wahr.

(2) Der Vorsitzende des Sprecherausschusses vertritt den Sprecherausschuß. Zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Sprecherausschuß gegenüber abzugeben sind, ist der Vorsitzende des Sprecherausschusses berechtigt.

§ 7

(1) Nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses hat der Vorsitzende des Wahlvorstandes die Mitglieder des Sprecherausschusses zur konstituierenden Sitzung unverzüglich einzuberufen. Der Vorsitzende des Wahlvorstandes leitet die Sitzung, bis der Sprecherausschuß aus seiner Mitte einen Vorsitzenden gewählt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beruft der Vorsitzende des Sprecherausschusses ein. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Sprecherausschusses zu den Sitzungen rechtzeitig einzuladen.

(3) Der Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies

mindestens ein Drittel der Mitglieder des Sprecherausschusses beantragt.

§ 8

(1) Der Sprecherausschuß vertritt die Belange der Leitenden Angestellten, soweit diese in ihrer Gesamtheit berührt sind; hierdurch darf die individuelle Interessenwahrnehmung durch den einzelnen Leitenden Angestellten nicht beeinträchtigt werden. Auf Antrag hat der Sprecherausschuß auch die individuellen Interessen gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen.

(2) Der Arbeitgeber hat den Sprecherausschuß mindestens einmal im Kalenderhalbjahr über die wirtschaftliche Lage und die Entwicklung des Betriebs und Unternehmens sowie über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten.

(3) Für die Gestaltung der Dienstverhältnisse der Leitenden Angestellten können der Arbeitgeber und der Sprecherausschuß Richtlinien vereinbaren. Die Richtlinien haben für die Dienstverhältnisse der Leitenden Angestellten unmittelbare Wirkung, wenn dies zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuß der Leitenden Angestellten vereinbart ist.

(4) Ist eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes geplant, die die Leitenden Angestellten betrifft, so ist der Sprecherausschuß rechtzeitig über Art und Umfang der geplanten Betriebsänderung zu unterrichten. Arbeitgeber und Sprecherausschuß werden, soweit durch die geplanten Betriebsänderungen die Rechtsstellung einzelner Leitender Angestellter berührt wird, Maßnahmen zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die betroffenen Leitenden Angestellten beraten.

(5) Veränderungen der für eine größere Zahl der Leitenden Angestellten geltenden Arbeitsbedingungen hat der Arbeitgeber mit dem Sprecherausschuß rechtzeitig zu erörtern. Dies gilt insbesondere für die Neueinführung und Veränderung bestehender Leistungs-, Beurteilungs- und Vergütungssysteme für die Leitenden Angestellten.

(6) Beabsichtigt der Arbeitgeber, mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung oder eine vergleichbare Regelung abzuschließen, die die rechtlichen Interessen der Leitenden Angestellten berührt, hat der Arbeitgeber den Sprecherausschuß vorher anzuhören.

(7) Erachtet der Sprecherausschuß eine Regelung nach Absatz 6 als unbillig für die betroffenen Leitenden Angestellten, so kann er gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich verlangen, daß die Regelung auf die Dauer von zwei Wochen vom Zeitpunkt des Zugangs des Verlangens an nicht durchgeführt wird. Innerhalb dieser Frist haben Arbeitgeber, Betriebsrat und Sprecherausschuß eine Verständigung zu versuchen; zu diesem Zweck kann eine Vermittlungsstelle gebildet werden, die aus je einem Vertreter des Arbeitgebers, des Betriebsrats und des Sprecherausschusses besteht. Die Vermittlungsstelle soll Vorschläge zur Beilegung der Mei-

nungsverschiedenheiten machen. Wird innerhalb der Frist eine Verständigung nicht erreicht, so kann der Sprecherausschuß beim Arbeitsgericht die Aufhebung der Regelung beantragen, soweit sie für den Leitenden Angestellten unbillig ist.

(8) Absatz 7 findet keine Anwendung auf Regelungen, die auf einem Spruch der Einigungsstelle nach § 76 Betriebsverfassungsgesetz beruhen. Soweit nach anderen Vorschriften der Rechtsweg gegeben ist, wird er nicht ausgeschlossen.

(9) Der Sprecherausschuß ist vor jeder Kündigung eines Leitenden Angestellten zu hören. Eine ohne Anhörung des Sprecherausschusses ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

(10) Eine beabsichtigte Einstellung oder personelle Veränderung eines Leitenden Angestellten ist dem Sprecherausschuß rechtzeitig mitzuteilen.

(11) Bei Wahrnehmung von Einzelinteressen eines Leitenden Angestellten ist einem Mitglied des Sprecherausschusses auf Verlangen des Leitenden Angestellten Einsicht in die Personalakten zu gewähren. Das Mitglied des Sprecherausschusses hat über den Inhalt der Personalakten Stillschweigen zu bewahren, soweit es von dem Leitenden Angestellten im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.

§ 9

(1) Die Beschlüsse des Sprecherausschusses werden mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefaßt. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

(2) Der Sprecherausschuß ist nur beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Beschlußfassung teilnimmt.

(3) Über jede Sitzung des Sprecherausschusses ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Anwesenden, den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmverhältnisse, mit denen sie gefaßt sind, enthält.

§ 10

(1) Der Vorsitzende des Sprecherausschusses kann die wahlberechtigten Leitenden Angestellten zu Vollversammlungen einberufen. Auf Antrag eines Viertels der Leitenden Angestellten ist er zur Einberufung verpflichtet. Eine Vollversammlung der Leitenden Angestellten soll möglichst einmal im Jahr stattfinden.

(2) Die Vollversammlung dient der gegenseitigen Information und Aussprache über Angelegenheiten der Leitenden Angestellten im Betrieb und Unternehmen. Sie kann dem Sprecherausschuß Empfehlungen geben.

(3) Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Leitenden Angestellten oder der Arbeitgeber können beim Arbeitsgericht den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Sprecherausschuß oder die Auflösung des Sprecherausschusses wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten verlangen.

(4) Der Arbeitgeber ist zu den Vollversammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Er ist berechtigt, in den Vollversammlungen zu sprechen.

§ 11

(1) Sitzungen des Sprecherausschusses finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Auf betriebliche Belange ist Rücksicht zu nehmen.

(2) Die durch die Tätigkeit des Sprecherausschusses entstehenden notwendigen Kosten trägt das Unternehmen. Die erforderlichen sachlichen Mittel werden vom Unternehmen zur Verfügung gestellt. Einzelheiten werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Sprecherausschuß festgelegt.

(3) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Sprecherausschusses sind verpflichtet, über alle Kenntnisse, die sie in dieser Eigenschaft erhalten und die vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet werden, Stillschweigen zu bewahren, und zwar auch nach dem Ausscheiden aus dem Sprecherausschuß. Diese Schweigepflicht gilt nicht gegenüber anderen Mitgliedern des Sprecherausschusses.

§ 12

(1) Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, ist zusätzlich zu den Sprecherausschüssen der einzelnen Betriebe ein Gesamtsprecherausschuß zu bilden. In den Gesamtsprecherausschuß entsendet jeder Sprecherausschuß einen von seinen Mitgliedern gewählten Vertreter. Die Sprecherausschüsse der Betriebe können einvernehmlich eine andere Verteilung schriftlich vereinbaren.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für einen Konzern.

(3) Der Gesamtsprecherausschuß (Konzernsprecherausschuß) ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten der Leitenden Angestellten, die das Gesamtunternehmen (den Konzern) oder mehrere Betriebe des Unternehmens (Unternehmen des Konzerns) betreffen und nicht durch die einzelnen Sprecherausschüsse (Gesamtsprecherausschüsse) geregelt werden können. Der Einzelsprecherausschuß (Gesamtsprecherausschuß) kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Gesamtsprecherausschuß (Konzernsprecherausschuß) beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln und verbindlich zu regeln.

(4) Für die innere Ordnung des Gesamtsprecherausschusses (Konzernsprecherausschuß) gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend.

(5) Absätze 1 und 3 gelten entsprechend für Sprecherausschüsse nach § 1 Abs. 2.

§ 13

(1) Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend

1. politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder
2. Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Artikel 5 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes Anwendung findet,

dienen, finden die Vorschriften dieses Gesetzes keine Anwendung, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht.

(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.

(3) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts.

§ 14

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

1. eine Wahl des Sprecherausschusses (Bereichssprecherausschusses, Unternehmenssprecherausschusses) behindert oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflußt;
2. ein Mitglied oder Ersatzmitglied des Sprecherausschusses (Bereichssprecherausschusses, Unternehmenssprecherausschusses), Gesamtsprecherausschusses, Konzernsprecherausschusses oder der in § 8 Abs. 7 bezeichneten Vermittlungsstelle um seiner Tätigkeit willen benachteiligt oder begünstigt.

(2) Die Tat wird nur auf Antrag des Sprecherausschusses, des Wahlvorstandes oder des Unternehmers verfolgt.

§ 15

(1) Wer unbefugt ein fremdes Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis offenbart, das ihm in seiner Eigenschaft als Mitglied oder Ersatzmitglied des Sprecherausschusses (Bereichssprecherausschusses, Unternehmenssprecherausschusses), Gesamtsprecherausschusses, Konzernsprecherausschusses oder der in § 8 Abs. 7 bezeichneten Vermittlungsstelle bekanntgeworden und das vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis eines Leitenden Angestellten, namentlich ein zu dessen persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis, offenbart, das ihm in seiner Eigenschaft als Mitglied oder Ersatzmitglied des Sprecherausschusses (Bereichssprecherausschusses, Unternehmenssprecherausschusses), Gesamtsprecherausschusses, Konzernsprecherausschusses oder der in § 8 Abs. 7 bezeichneten Vermittlungs-

stelle bekanntgeworden ist und über das nach den Vorschriften dieses Gesetzes Stillschweigen zu bewahren ist.

(3) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe. Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, zu dessen Geheimhaltung er nach den Absätzen 1 oder 2 verpflichtet ist, verwertet.

(4) Die Absätze 1 bis 3 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tode des Betroffenen unbefugt offenbart oder verwertet.

(5) Die Tat wird nur auf Antrag des Verletzten verfolgt. Stirbt der Verletzte, so geht das Antragsrecht nach § 77 Abs. 2 des Strafgesetzbuches auf die Angehörigen über, wenn das Geheimnis zum persönlichen Lebensbereich des Verletzten gehört; in anderen Fällen geht es auf die Erben über. Offenbart der Täter das Geheimnis nach dem Tode des Betroffenen, so gilt Satz 2 sinngemäß.

§ 16

(1) Die erste Wahl des Sprecherausschusses findet spätestens bis zum Ablauf des sechsten Monats nach Inkrafttreten dieses Gesetzes statt.

(2) Besteht kein Sprecherausschuß der Leitenden Angestellten nach diesem Gesetz, wird der Wahlvorstand in einer Versammlung Leitender Angestellter des Betriebs mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt. Zur Teilnahme an dieser Versammlung sind die Angestellten berechtigt, die aus Anlaß der letzten Betriebsratswahl vom Wahlvorstand oder durch gerichtliche Entscheidung den Leitenden Angestellten zugeordnet worden sind.

(3) Für die erste Wahl des Sprecherausschusses nach diesem Gesetz tritt an die Stelle des Vertreters des Sprecherausschusses gemäß § 3 Abs. 3 der Vorsitzende des Wahlvorstandes.

Artikel 4

Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, ber. S. 1036), zuletzt geändert durch Gesetz vom 18. August 1980 (BGBl. I S. 1503), wird wie folgt geändert:

1. In § 2a Abs. 1 wird nach Nummer 2 folgende Nummer 2a eingefügt:

„2a. für Angelegenheiten aus dem Gesetz über die Errichtung von Sprecherausschüssen für Leitende Angestellte.“

2. § 10 zweiter Halbsatz wird wie folgt gefaßt:

„in den Fällen des § 2a Abs. 1 Nr. 1, 2 und 2a sind auch die nach dem Betriebsverfassungsgesetz, dem Mitbestimmungsgesetz, dem Betriebsverfassungsgesetz 1952, den zu diesen Gesetzen

ergangenen Rechtsverordnungen und dem Gesetz über die Errichtung von Sprecherausschüssen für Leitende Angestellte beteiligten Personen und Stellen Beteiligte, in den Fällen des § 2a Abs. 1 Nr. 3 auch die beteiligten Vereinigungen von Arbeitnehmern oder von Arbeitgebern sowie die oberste Arbeitsbehörde des Bundes oder derjenigen Länder, auf deren Bereich sich die Tätigkeit der Vereinigung erstreckt.“

3. In § 82 wird folgender Satz 3 angefügt:

„Satz 2 gilt entsprechend bei einem Sprecherausschuß der Leitenden Angestellten nach § 1 Abs. 2 oder 3, nach § 12 Abs. 1 oder 2.“

4. § 83 Abs. 3 wird wie folgt gefaßt:

„(3) In dem Verfahren sind der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und die Stellen zu hören, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz, dem Mitbestimmungsgesetz, dem Betriebsverfassungs-

gesetz 1952, den zu diesen Gesetzen ergangenen Rechtsverordnungen und dem Gesetz über die Errichtung von Sprecherausschüssen für Leitende Angestellte im einzelnen Fall beteiligt sind.“

Artikel 5

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

Artikel 6

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Bonn, den 22. Mai 1985

Clemens
Gerstein
Maaß
Dr. George
Pohlmann
Keller
Dr. Faltthäuser
Berger
Seehofer
Kraus
Schulhoff
Biehle
Jäger (Wangen)
Eylmann
Dr. Kunz (Weiden)
Kolb
Louven
Rossmann
Dr. Bugl
Schneider (Idar-Oberstein)
Echternach
Pesch
Lintner
Seesing
Austermann

Schulze (Berlin)
Höffkes
Frau Rönsch
Magin
Dr.-Ing. Oldenstädt
Dr. Riedl (München)
Müller (Wesseling)
Lowack
Pfeffermann
Müller (Remscheid)
Dr. Möller
Sauer (Stuttgart)
Glos
Dr. Dregger, Dr. Waigel und Fraktion

Frau Dr. Adam-Schwaetzer
Cronenberg (Arnsberg)
Frau Seiler-Albring
Frau Dr. Segall
Dr. Graf Lambsdorff
Dr. Haussmann
Beckmann
Dr. Feldmann
Wolfgang (Göttingen)
Mischnick und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Die Anwendung des zuletzt 1972 umfassend novellierten Betriebsverfassungsgesetzes und des Bundespersonalvertretungsgesetzes in der Praxis zeigt, daß beide Gesetze Mängel aufweisen, die vom Gesetzgeber zu beseitigen sind. Dem Minderheitenschutz dient auch das Gesetz über die Errichtung von Sprecherausschüssen für Leitende Angestellte.

I. Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Die durch das Betriebsverfassungsgesetz ermöglichte Praxis des Wahlverfahrens steht in Widerspruch zu der pluralistischen Gesellschaftsordnung in der Bundesrepublik Deutschland. Die Chancengleichheit für alle im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist nicht gewährleistet. Das Unterschriftenquorum für Wahlvorschläge wird in der betrieblichen Praxis dazu mißbraucht, konkurrierende Gewerkschaftslisten bereits im Vorfeld der Zulassung ausschalten. Zu diesem Zweck werden möglichst alle Wahlberechtigten veranlaßt, die Liste der Mehrheitsgewerkschaft zu unterzeichnen, so daß andere Listen nicht mehr die notwendige Anzahl an Unterschriften für ihre eigenen Wahlvorschläge sammeln können. Diese verbreitete Praxis führt dazu, daß nur eine Liste, nämlich die der Mehrheitsgewerkschaft, den Wahlberechtigten im Betrieb vorliegt. Deshalb soll § 14 des Betriebsverfassungsgesetzes dahin gehend geändert werden, daß alle im Betrieb vertretenen Gewerkschaften berechtigt sind, zur Wahl des Betriebsrats Wahlvorschläge ohne Unterschriftennachweis einzureichen.

Außerdem ist das Unterschriftenquorum für Wahlvorschläge der Arbeitnehmer von zur Zeit mindestens einem Zehntel oder aber 100 Wahlberechtigten zu hoch. Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluß vom 16. Oktober 1984 das im Bundespersonalvertretungsgesetz vorgeschriebene Quorum für Wahlvorschläge der Beschäftigten für nichtig erklärt.

Das Betriebsverfassungsgesetz enthält das gleiche Quorum. Deshalb sollen das relative Quorum für Wahlvorschläge der Arbeitnehmer auf ein Zwanzigstel der Wahlberechtigten und das absolute Quorum auf 50 gesenkt werden.

Die häufig zu beobachtende einseitige Besetzung des Wahlvorstandes durch die Mehrheit des Betriebsrats weckt Zweifel an der Unparteilichkeit mancher Wahlvorstände. Eine Änderung des § 16 des Betriebsverfassungsgesetzes soll eine bessere Kontrolle gewährleisten und diesen Zweifeln entgegenwirken.

Da die Mehrheit im Betriebsrat über die Besetzung des Betriebsausschusses, der weiteren Ausschüsse

sowie über die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern nach geltendem Recht allein entscheiden kann, ist das Prinzip einer proportionalen Vertretung der Belegschaft unter Einschluß von Minderheiten nicht gewährleistet. Deshalb sollen die Ausschußmitglieder und die freizustellenden Betriebsratsmitglieder in Verhältniswahl ermittelt und das Selbstbestimmungsrecht der Gruppen verstärkt werden.

Auch die Bestimmungen zur Jugendvertretung sind zur Verbesserung des Minderheitenschutzes entsprechend zu ändern.

II. Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Das Bundesverfassungsgericht hat am 16. Oktober 1984 (2 BvL 20/82, 2 BvL 21/82) das im § 19 Abs. 4 und 5 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vorgesehene Quorum von 10 v. H. der Höhe nach für nichtig erklärt. Durch entsprechende Novellierung soll ein neues, geringeres Quorum, das den vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Grundsätzen entspricht, in das Bundespersonalvertretungsgesetz eingefügt werden.

III. Gesetz über die Errichtung von Sprecherausschüssen für Leitende Angestellte

Der Gesetzentwurf hat zum Ziel, die Vertretung der Leitenden Angestellten in der betrieblichen Ordnung auf eine gesetzliche Grundlage zu stellen. Angesichts der Tatsache, daß das Betriebsverfassungsgesetz 1972 darauf verzichtet hat, den betriebsverfassungsrechtlichen Standort der Leitenden Angestellten zu bestimmen, jedoch die Bildung von Sprecherausschüssen oder Gesprächskreisen für Leitende Angestellte bewußt offengelassen und der weiteren Entwicklung überlassen hat (vgl. Ausschußbericht des BT-Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung zu Drucksache VI/2729 S. 12), erscheint angesichts der in der Zwischenzeit eingetretenen gesellschaftspolitischen Entwicklung die gesetzliche Schaffung einer betrieblichen Infrastruktur für diesen Personenkreis dringend geboten, vor allem in Erfüllung des Sozialstaatsauftrags gemäß Artikel 20 GG.

Die Nichteinbeziehung der Leitenden Angestellten in das Betriebsverfassungsgesetz, systematisch und gesetzspolitisch an sich richtig, hat in der sozialen Wirklichkeit dazu geführt, daß ein tendenzielles Gefälle im Geflecht der sozialen Schutzvorschriften zu Lasten der Leitenden Angestellten eingetreten ist (z. B. Ausklammerung in den §§ 111 bis 113 BetrVG). Die gleiche Entwicklung wird deutlich am Problem der Unternehmenszusammenschlüsse, die den Be-

sitzstand des normalen Arbeitnehmers weit weniger tangieren als den der Leitenden Angestellten („Fusionsgeschädigte“). Außerdem ist vor allem in Großunternehmen mit einem relativ hohen Anteil an Leitenden Angestellten der Trend unverkennbar, in den individualrechtlich gestalteten Bereich der Leitenden Angestellten kollektive Regelungen einzubeziehen. In gleichem Maße wächst das arbeitsrechtliche Schutzbedürfnis und damit die Tendenz, sich in Organisationen zu artikulieren.

Diese Entwicklung hat ihre Ursache in dem arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerstatus der Leitenden Angestellten; das soziale Absicherungsbegehren ist zu diesem Status nicht nur immanent, sondern in einzelnen Bereichen sogar noch deutlicher ausgeprägt als bei der übrigen Belegschaft. Nicht zuletzt diese stärkere Betonung der sozialen Komponente hat dazu geführt, daß, soziologisch gesehen, die Leitenden Angestellten — bei aller noch vorhandenen Heterogenität — die Konturen einer eigenständigen sozialen Arbeitnehmergruppe annehmen: Funktionale und gesellschaftliche Gemeinsamkeit, gemeinsame soziale Lage, gemeinsames Gruppenbewußtsein (vgl. Witte/Bronner „Die Leitenden Angestellten, eine empirische Untersuchung“).

Die Zahl der Leitenden Angestellten ist mit der Zunahme wirtschaftlicher, technischer, kaufmännischer, organisatorischer, personeller, rechtlicher und wissenschaftlicher Aufgaben in den Unternehmen stark angestiegen. Damit ergibt sich die Notwendigkeit, gemeinsame Angelegenheiten der Leitenden Angestellten nach einheitlichen Grundsätzen zu regeln. Die daraus resultierende Forderung der Leitenden Angestellten auf eine eigene innerbetriebliche Interessenvertretung hat das Bundesarbeitsgericht unter Berufung auf das Sozialstaatsprinzip anerkannt. Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Leitenden Angestellten nicht als einzige Arbeitnehmer im Unternehmen von einer gemeinsamen Wahrnehmung ihrer Interessen ausgeschlossen werden dürfen.

Aus ihrer Teilhabe an der unternehmerischen Leitungsfunktion erwächst für die Leitenden Angestellten das dringende Bedürfnis, über das Unternehmen und dessen wirtschaftliche Lage sowie über die Zielprojektionen ausreichend informiert zu sein. Da es jedoch als unmöglich erscheint, jedem einzelnen Leitenden Angestellten einen umfassenden Informationsanspruch gegenüber der Unternehmensleitung zu verschaffen, bietet sich hier eine zentrale Aufgabe einer Vertretung dieser Personengruppe. Die Sprecherausschüsse sind mithin nicht nur als ein Organ zur besseren sozialen Absicherung zu verstehen, sondern auch als kommunikatives Bindeglied zwischen der Unternehmensleitung und den Leitenden Angestellten.

Die Sachkompetenz war auch eine der wesentlichen Kriterien für den Mitbestimmungsgesetzgeber, den Leitenden Angestellten innerhalb der Arbeitnehmerschaft eine Sonderrolle zuzuerkennen: „Durch ihre Kenntnis und Einsicht in die organisatorischen und wirtschaftlichen Zusammenhänge des Unternehmens können sie Informations- und

Entscheidungsgrundlage des Aufsichtsrats wesentlich erleichtern“ (Drucksache 7/2172). Mit der institutionellen Einbindung in das Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153) sind die Leitenden Angestellten von ihrer bisherigen betriebsverfassungsrechtlichen Objektstellung befreit und als originäre Rechtssubjekte anerkannt worden. Damit hat der Mitbestimmungsgesetzgeber der geschilderten rechtstatischen Entwicklung in den Betrieben und Unternehmen Rechnung getragen, als er im Grundsatz von dem Vorhandensein dreier soziologisch abgrenzbarer Arbeitnehmergruppen (Arbeiter, Angestellte, Leitende Angestellte) ausgegangen ist. Dieser Grundsatz, der allerdings keine durchgängige Ausgestaltung erfahren hat, wird sichtbar in der Zuweisung von obligatorischen Aufsichtsratsitzen sowie — partiell — in den Wahlvorschriften (Vorauswahlrecht der LA). Eine konsequente Fortführung dieser gesetzgeberischen Entscheidung auf Unternehmensebene liegt für die betriebsverfassungsrechtliche Ebene in der gesetzlichen Verankerung von Sprecherausschüssen. In einem solchen Vertretungsorgan ist gleichzeitig eine Legitimation sowohl für den Sprecherausschuß in der betrieblichen Ordnung als auch für den LA-Vertreter im Aufsichtsrat zu sehen. Beide Ebenen ergänzen sich somit und bedürfen deshalb der gesetzlichen Grundlage.

Daß die weitaus überwiegende Zahl der Leitenden Angestellten die organisierte Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene will, zeigt sich nicht nur daran, daß z. Z. ca. 330 freiwillig gebildete und von der Rechtsprechung als solche für zulässig gehaltene Sprecherausschüsse existieren, sondern auch in einer Vielzahl von wissenschaftlichen Erhebungen (vgl. Hartmann, Bock, Rostenthal, Hellmer, Leitende Angestellte — Selbstverständnis und kollektive Forderungen 1973; Witte/Bronner „Die Leitenden Angestellten“ 1974) und Umfragen; so haben sich z. B. in einer Erhebung 95 v. H. der befragten Leitenden Angestellten im Bergbau für eigene Sprecherausschüsse ausgesprochen, in der chemischen Industrie sogar 98 v. H. aller befragten Leitenden Angestellten. Diese Voten zeigen deutlich, daß als Adressat dieser Forderung in erster Linie der Gesetzgeber gemeint ist. Von daher rechtfertigt sich dieser Gesetzentwurf auch als Ausdruck des Selbstverständnisses des betroffenen Personenkreises.

B. Besonderer Teil

Artikel 1

Absatz 1

Zu Nummer 1

Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften erhalten ein eigenes Wahlvorschlagsrecht (§ 14 Abs. 5). Der Wahlvorschlag einer Gewerkschaft bedarf zu seiner Gültigkeit nicht der Unterzeichnung einer bestimmten Zahl von Wahlberechtigten. Es reicht aus, wenn er von zwei Beauftragten der Gewerkschaft unterzeichnet ist (§ 14 Abs. 8).

Das Wahlvorschlagsrecht der wahlberechtigten Arbeitnehmer wird ebenfalls geändert (§ 14 Abs. 6 und 7). Das Bundesverfassungsgericht (2 BvL 20/82 und 21/82) hat mit Beschluß vom 16. Oktober 1984 § 19 Abs. 4 Satz 2 und Abs. 5 des Bundespersonalvertretungsgesetzes für unvereinbar mit dem Grundgesetz und für nichtig erklärt, soweit danach Wahlvorschläge von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen oder von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet sein müssen; § 14 Abs. 5 Satz 2 und Abs. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes sind mit den vom Bundesverfassungsgericht für nichtig erklärten Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes wortgleich. Die Frage, welches Unterschriftenquorum im Personalvertretungsrecht noch als sachgerecht und damit verfassungsrechtlich unbedenklich erachtet werden kann, hat das Bundesverfassungsgericht offengelassen. In Ausführung des dem Gesetzgeber vom Bundesverfassungsgericht zuerkannten Spielraums für sachlich erforderliche Ausnahmen von der Allgemeinheit und Gleichheit der Wahl [vgl. Beschluß vom 23. März 1982, BVerfGE, 60, 162 (168)] wird das relative Quorum für Wahlvorschläge um die Hälfte auf ein Zwanzigstel und das absolute Quorum auf fünfzig Unterschriften gesenkt. Außerdem wird die Mindestzahl an Unterschriften für einen gültigen Wahlvorschlag der Arbeitnehmer für Kleinbetriebe und kleine Gruppen von drei auf zwei verringert.

Zu Nummer 2

Zur Unterstützung und zur Förderung eines ordnungsgemäßen Wahlablaufs kann jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft zusätzlich einen Betriebsangehörigen in den Wahlvorstand entsenden. Er hat jedoch kein Stimmrecht. Deshalb zählt er auch z. B. bei der für den Wahlvorstand vorgeschriebenen ungeraden Zahl der Mitglieder (§ 16 Abs. 1 Satz 3) nicht mit.

Zu Nummer 3

Die Voraussetzung für das Vorschlagsrecht der Gruppen für die Wahl des Vorsitzes im Betriebsrat wird gelockert. Dadurch wird der Gruppenschutz verstärkt.

Zu Nummern 4 und 5

Der Betriebsausschuß und die weiteren Ausschüsse sollen sich soweit wie möglich wie der Betriebsrat zusammensetzen. Um auch Betriebsratsmitgliedern, die kleineren Gewerkschaften oder sonstigen Gruppierungen angehören, die Chance der Vertretung im Betriebsausschuß und in den weiteren Ausschüssen zu eröffnen, werden die weiteren Ausschußmitglieder des Betriebsausschusses (§ 27 Abs. 1 Satz 3) und die Mitglieder der weiteren Ausschüsse (§ 28 Abs. 1 Satz 2) aus der Mitte des Betriebsrats in geheimer Verhältniswahl gewählt. Ihre Abberufung bedarf einer Mehrheit von drei Vierteln der Betriebsratsmitglieder. Dadurch soll verhindert werden, daß ein der Minderheitsfraktion angehörendes Ausschußmitglied durch einfachen

Mehrheitsbeschluß der Mehrheit im Betriebsrat abberufen werden kann.

Die Änderung in Nummer 4 Buchstabe b verstärkt den Gruppenschutz, indem die Voraussetzungen für die getrennte Wahl der auf die Gruppen entfallenden Mitglieder des Betriebsausschusses gelockert werden. Die Abberufung eines von einer Gruppe gewählten Vertreters für den Betriebsausschuß kann nur durch die Gruppe selbst erfolgen und bedarf einer Mehrheit von drei Vierteln ihrer Mitglieder.

Zu Nummer 6

Die Neufassung des § 38 Abs. 2 verstärkt das Minderheitenrecht bei der Freistellung. Durch die Einführung der geheimen Verhältniswahl soll erreicht werden, daß bei Freistellungen nach Möglichkeit die Zusammensetzung des Betriebsrats berücksichtigt wird. Die Gruppen sind nicht wie bisher nur angemessen, sondern im Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat zu berücksichtigen. Außerdem wird die Voraussetzung für die getrennte Wahl der auf die Gruppen entfallenden freizustellenden Betriebsratsmitglieder gelockert.

§ 38 Abs. 2 Satz 5 bis 8 regelt den Fall, daß der Arbeitgeber die durch den Betriebsrat erfolgte personelle Auswahl eines oder mehrerer freizustellenden Betriebsratsmitglieder für sachlich nicht vertretbar hält. An der bisherigen Regelung dieses Konfliktfalles wird insoweit festgehalten, als die Meinungsverschiedenheit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die umstrittene Freistellung weiterhin durch die Einigungsstelle verbindlich entschieden werden soll. Allerdings wird jetzt der Einigungsstelle für den Fall, daß sie die Bedenken des Arbeitgebers gegen die Freistellung teilt, ausdrücklich aufgegeben, bei der Bestimmung eines anderen freizustellenden Betriebsratsmitglieds nicht nur die betrieblichen Notwendigkeiten, sondern auch das Minderheitenrecht zu berücksichtigen.

§ 38 Abs. 2 Satz 9 regelt die Abberufung eines freizustellenden Betriebsratsmitglieds entsprechend der Abberufung von Ausschußmitgliedern.

Zu Nummer 7

Die Änderungen bewirken einen verstärkten Gruppenschutz bei der Wahl der in den Gesamtbetriebsrat zu entscheidenden Betriebsratsmitglieder. Sie sind eine Folge der in Nummer 4 Buchstabe b vorgesehenen Verstärkung des Selbstbestimmungsrechts der Gruppen bei der Besetzung des Betriebsausschusses.

Zu Nummer 8

Die Änderungen in Buchstabe a Doppelbuchstabe aa bedeuten, daß der in § 27 Abs. 1 Satz 3 und 4 sowie § 28 Abs. 1 Satz 2 (Nummer 4 Buchstabe a und Nummer 5) eingeführte Grundsatz der geheimen Verhältniswahl und die Abberufungsregelung auf Gesamtbetriebsausschüsse keine Anwendung finden. In den Gesamtbetriebsrat werden grundsätz-

lich nur je ein Gruppenvertreter der Arbeiter und der Angestellten aus den einzelnen Betriebsräten durch einfachen Mehrheitsbeschluß der jeweiligen Betriebsräte entsandt. Da demnach eine Übertragung des Minderheitenrechts, wie er im Betriebsrat durch § 27 Abs. 1 Satz 3 und 4 sowie § 28 Abs. 1 Satz 2 sichergestellt wird, auf den Gesamtbetriebsrat und seine Ausschüsse in der Regel nicht möglich ist, wird von der Einführung der Verhältniswahl zur Ermittlung der Gesamtausschußmitglieder abgesehen. Die Änderungen in Buchstabe b sind Folgen aus der Regelung in Nummer 4 Buchstabe b. Sie bewirken eine Verstärkung des Selbstbestimmungsrechts der Gruppen bei der Besetzung der Ausschüsse des Gesamtbetriebsrats.

Zu Nummer 9

Die Änderung entspricht der Regelung in Nummer 7. Sie bewirkt eine Verstärkung des Selbstbestimmungsrechts der Gruppen bei der Wahl der in den Konzernbetriebsrat entsendenden Mitglieder des Gesamtbetriebsrats.

Zu Nummer 10

Die Änderung entspricht der Regelung in Nummer 8 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa. Der in § 27 Abs. 1 Satz 3 und 4 sowie § 28 Abs. 1 Satz 2 (Nummer 4 Buchstabe a und Nummer 5) eingeführte Grundsatz der geheimen Verhältniswahl und die Abberufungsregelung sollen auf Konzernbetriebsausschüsse keine Anwendung finden, da auch in den Konzernbetriebsrat grundsätzlich nur je ein Gruppenvertreter der Arbeiter und Angestellten aus den einzelnen Gesamtbetriebsräten entsandt werden.

Zu Nummer 11

Die Wahlen zur Jugendvertretung erfolgten bisher nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Zur Angleichung an die Betriebsratswahl wird nunmehr auch für die Wahl zur Jugendvertretung die Verhältniswahl eingeführt. Dadurch erhalten Minderheiten unter den jugendlichen Arbeitnehmern die Chance, in der Jugendvertretung repräsentiert zu werden.

Entsprechend der Regelung in Nummer 1 wird das Wahlvorschlagsrecht der jugendlichen Arbeitnehmer ebenfalls durch die Verringerung des Unterschriftenquorums verbessert.

Zu Nummer 12

Es handelt sich um Folgeänderungen aufgrund der Neufassung in Nummer 1 Buchstabe a.

Absatz 2

Satz 1 der Übergangsvorschrift stellt klar, daß die neuen Regelungen nicht schon mit Inkrafttreten des Gesetzes, sondern erst dann anzuwenden sind, wenn nach diesem Zeitpunkt Betriebsräte und Ju-

gendvertretungen gewählt werden. Betriebsräte, die vor Inkrafttreten des Gesetzes gewählt worden sind und deren Amtszeit über diesen Zeitpunkt hinaus andauert, können nicht z. B. unter Hinweis auf die neuen Vorschriften über die Wahlvorschläge (Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe a) durch vorgezogene Neuwahlen abgelöst werden. Die Vorschriften über den Zeitpunkt der Betriebsratswahlen und die Amtszeit des Betriebsrats (§§ 13, 21) bleiben unberührt. Entsprechendes gilt für Jugendvertretungen.

Satz 2 stellt klar, daß die neuen Regelungen zum Minderheitenrecht einschließlich des verstärkten Gruppenschutzes im Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat erst anzuwenden sind, wenn Betriebsräte nach Inkrafttreten dieses Gesetzes gewählt worden sind, oder zwar vor diesem Zeitpunkt gewählt worden sind, jedoch ihre Amtszeit erst nach Inkrafttreten des Gesetzes beginnt. Dadurch sollen Schwierigkeiten und Reibungsverluste, die z. B. durch Neubesetzung der Ausschüsse und bei Freistellungen innerhalb der laufenden Amtszeit des Betriebsrats auftreten würden, vermieden werden.

Artikel 2

Zu Nummer 1

Die vorgesehene Novellierung ersetzt das bisher gültige, vom Bundesverfassungsgericht für nichtig erklärte Quorum in Höhe von 10 v. H. durch 5 v. H. für Wahlvorschläge der wahlberechtigten Beschäftigten. Der Wahlvorschlag einer Gewerkschaft bedarf zu seiner Gültigkeit nicht der Unterzeichnung einer bestimmten Zahl von Wahlberechtigten. Es reicht aus, wenn er von zwei Beauftragten der Gewerkschaft unterzeichnet ist (§ 19 Abs. 9).

Die Höchstzahl der erforderlichen Unterschriften wird von bisher 100 auf 50 herabgesetzt. Damit wird sowohl dem Beschluß des Bundesverfassungsgerichts Rechnung getragen als auch verhindert, daß Splittergruppen, gestützt auf lediglich drei Unterschriften, gültige Wahlvorschläge zur Wahl vorlegen können. Im übrigen wird auf die Begründung in Teil B, Artikel 1 Abs. 1 zu Nummer 1 verwiesen.

Zu Nummer 2

Über die Freistellung von Personalratsmitgliedern für Aufgaben des Personalrates entscheidet — soweit nicht nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz zunächst der Vorsitzende, die übrigen Vorstandsmitglieder und die Gruppen zu berücksichtigen sind — die Mehrheit des Personalrates. Dies hat in der Praxis dazu geführt, daß in größeren Personalräten Minderheiten ohne Rücksicht auf ihre relative Stärke von Freistellungen ausgeschlossen worden sind. Diesem Mißbrauch soll dadurch begegnet werden, daß die freizustellenden Personalratsmitglieder, die nicht bevorzugt zu berücksichtigen sind, in Verhältniswahl ermittelt werden müssen.

Artikel 3

Zu § 1

Es wird grundsätzlich davon ausgegangen, daß Sprecherausschüsse auf betrieblicher Ebene gebildet werden. In branchen- bzw. unternehmensspezifischen Ausnahmefällen kann eine Bildung von Sprecherausschüssen, auch nach anderen Gesichtspunkten erfolgen, um die Funktionsfähigkeit der Sprecherausschüsse sicherzustellen.

Zu § 2

Die Grundsätze einer vertrauensvollen Zusammenarbeit sind elementare Prinzipien des Arbeitsrechts und daher konstitutiver Bestandteil der betrieblichen Binnenstruktur.

Da Sprecherausschüsse als institutionelle Organe der Leitenden Angestellten anzusehen sind, soll durch das Verbot der parteipolitischen Betätigung, durch die Weisungsfreiheit der Funktionsträger und durch das Benachteiligungs- und Beeinträchtigungsverbot die Funktionsfähigkeit der Sprecherausschüsse und die Unabhängigkeit seiner Mitglieder gesichert werden.

Zu § 3

Die Wahlberechtigung orientiert sich an dem Begriff des § 5 Abs. 3 des BetrVG, der als solcher unangetastet bleibt. Der in Frage kommende Personenkreis wird außerdem präzisiert durch den Ausschluß der nach § 6 Abs. 2 MitbestG nicht zu Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer wählbaren Personen, um sicherzustellen, daß Mitglieder der Unternehmensleitung im Vertretungsorgan der Leitenden Angestellten nicht mitrepräsentiert sind.

Gesetzgeberisches Ziel des § 3 Abs. 3 ist die innerbetriebliche Regelung der Abgrenzungsproblematik und die Notwendigkeit, den Unternehmensaufbau durch Organisationsrichtlinien und Stellenplatzbeschreibungen transparent zu machen. Kommt unter den Beteiligten eine Einigung nicht zustande, geht die Vorschrift vom primären Einordnungsrecht des Arbeitgebers aus zu bestimmen, wen er als Leitenden Angestellten ansieht. Da die Frage, wer Leitender Angestellter ist, eine Rechtsfrage bleibt, ist der Zugang zu den Arbeitsgerichten nicht abgeschnitten. Aus Gründen der Rechtssicherheit wird die gerichtliche Angreifbarkeit der Einstufungsentscheidung zeitlich begrenzt.

Zu § 4

Die typisierten Regelgrößen gehen von einem arbeits- und funktionsfähigen Vertretungsgremium aus. Im übrigen ist sichergestellt, daß andere Regelungen, die über diesen gesetzlichen Mindesttypus hinausgehen, sowohl was die Bezugsgröße (Zahl der Leitenden Angestellten) als auch die Größe von Sprecherausschüssen betrifft, möglich sind.

Zu den §§ 5, 6 und 7

Es erscheint ausreichend, die Grundzüge des Wahlverfahrens gesetzlich vorzuschreiben; einer aufwendigen und bis ins Detail durchformulierten Wahlordnung bedarf es schon deshalb nicht, weil der erfaßte Personenkreis sowohl quantitativ als auch qualitativ die Gewähr dafür bietet, daß eine ordnungsgemäße Wahl anhand der vorgegebenen Kriterien durchführbar ist. Dies gilt auch für die Konstituierung des Sprecherausschusses.

Zu § 8

Die Aufgaben und Befugnisse sind so gestaltet, daß der Sprecherausschuß kein betriebsratsähnliches Organ darstellt, sondern eine Institution originärer Rechtsnatur.

Die Anhörungs-, Beratungs- und Mitwirkungsrechte sind als Absicherungsmaßnahmen im Umfeld des Individualarbeitsrechtsverhältnisses anzusehen. Sie dienen nicht dazu, die Mobilität der Leitenden Angestellten und die notwendige Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers einzuschränken; sie sichern vielmehr einerseits einen umfassend gestalteten Informationsanspruch, andererseits die Notwendigkeit einer Berücksichtigung der Interessen der Leitenden Angestellten bei sozialen Maßnahmen.

Zu § 9

Die Regelung der inneren Ordnung des Sprecherausschusses orientiert sich an den bewährten Grundsätzen demokratischer Willensbildung; für darüber hinausgehende individuelle Regelungen bleibt Raum.

Zu § 10

Diese Vorschrift geht davon aus, daß der Sinn einer Vollversammlung der Leitenden Angestellten nur darin bestehen kann, über die Arbeit des demokratisch gewählten Sprecherausschusses umfassend informiert zu werden sowie Anregungen und Empfehlungen zu geben. Eine Weisungskompetenz der Vollversammlung gegenüber dem Sprecherausschuß erscheint mit demokratischen Grundsätzen nicht vereinbar. Das qualifizierte Quorum für die Anrufung des Arbeitsgerichts soll sicherstellen, daß nur bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände von einem solchen Mittel Gebrauch gemacht werden kann.

Das Teilnahmerecht des Arbeitgebers dient der Sicherung und Gewährleistung des Informationsaustausches.

Zu § 11

Diese Vorschrift sichert die Funktionsfähigkeit des Sprecherausschusses sowie die notwendige Verpflichtung zur Verschwiegenheit.

Zu § 12

Diese Regelung über den Gesamtsprecherausschuß folgt dem Prinzip, daß der einzelne Sprecherausschuß das primär zuständige Organ ist. Soweit jedoch übergreifende Regelungsgegenstände vorliegen oder der einzelne Sprecherausschuß seine Kompetenzen delegiert, obliegen dem Gesamtsprecherausschuß (Konzernsprecherausschuß) seinerseits eigenständige Kompetenzen. Angesichts der Überschaubarkeit der Zahl des betroffenen Personenkreises erscheint es zweckmäßig, das Delegationsprinzip so einfach wie möglich durch Entsendung von gewählten Vertretern zu gestalten. Im übrigen ist gewährleistet, daß die Sprecherausschüsse, je nach den vorhandenen Gegebenheiten, eine andere Verteilung der Sitze für den Gesamtsprecherausschuß bzw. den Konzernsprecherausschuß vereinbaren können.

Zu § 13

Mit dieser Vorschrift wird der Tendenzschutz gewährleistet.

Zu § 14

Die Vorschrift ahndet Wahlbehinderung und unzulässige Wahlbeeinflussung.

Zu § 15

Die Vorschrift ahndet die Verletzung von Geheimnissen.

Zu § 16

Die Vorschrift enthält die notwendige Übergangsregelung.

Artikel 4

Die Vorschrift enthält die wegen der Errichtung von Sprecherausschüssen erforderlich werdenden Änderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes.

Artikel 5

Die Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

Artikel 6

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Lebenslauf

Name: Ernst Georg Hermann Bitterhoff

Geburtsdatum: 28. November 1948

Geburtsort: Berlin

Eltern: Ernst Bitterhoff und Ehefrau
Luise, geb. Potschka

Schulbildung: 1971 Abitur (Lilienthal-Gymnasium
in Berlin)

Studium: 1971 bis 1979 Studium der Rechts-
wissenschaft an der Universität
Heidelberg und der Freien Univer-
sität Berlin

Referendarzeit: 1979 bis 1982 Referendar im Kam-
mergerichtsbezirk

Berufstätigkeit: seit 1982 Rechtsanwalt in Berlin

